



# सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

## असाधारण

विधायी परिशिष्ट  
भाग-4, खण्ड (ख)  
(परिनियत आदेश)

लखनऊ, बुधवार, 8 जून, 2022

ज्येष्ठ 18, 1944 शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश शासन

श्रम अनुभाग-2

संख्या 631/36-2-2022-105-2009-टी0सी0-1

लखनऊ, 08 जून, 2022

अधिसूचना

प०आ०-126

चूँकि राज्य के आसवानी उद्योग में कर्मकार नियोजन की शर्तों को शासित करने वाले स्थायी आदेश सरकारी अधिसूचना संख्या-4668/36-3-20(सा0)-81, दिनांक 27 सितम्बर, 1986 के अधीन प्रवर्तित किये गये थे;

और चूँकि, पूर्वोक्त स्थायी आदेशों के पुनरीक्षण की माँग लगातार की जा रही थी, जो समय व्यतीत होने के दृष्टिगत आवश्यक हो गया था;

और चूँकि, उपरोक्त स्थायी आदेशों का मामला सरकारी आदेश संख्या 2/318/36-2-14-105-2009, दिनांक 21 अगस्त, 2014 के अधीन गठित समिति को संदर्भित किया गया;

और चूँकि, उक्त समिति द्वारा मामले पर विस्तार से विचार करते हुये स्थायी आदेशों में पुनरीक्षण हेतु अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की गयी;

और चूँकि, समिति द्वारा यथा पुनरीक्षित स्थायी आदेशों से आसवानी उद्योग में औद्योगिक शान्ति एवं सामंजस्य अनुरक्षित होगा;

और चूँकि, राज्य सरकार की राय में लोक व्यवस्था बनाए रखने और समुदाय के जीवन के लिए आवश्यक पूर्ति और सेवाओं तथा नियोजन के अनुरक्षण हेतु ऐसा करना आवश्यक हो गया है;

अतएव, अब, उत्तर प्रदेश औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 28 सन् 1947) की धारा 3 के खण्ड (ख) के अधीन शक्तियों का प्रयोग करके राज्यपाल, सरकारी अधिसूचना संख्या 4668/36-3-20(सा0)-81, दिनांक 27 सितम्बर, 1986 द्वारा प्रवर्तित स्थायी आदेशों में संशोधन करती हैं और यह निदेश देती हैं कि सरकारी अधिसूचना

संख्या 4668/36-3-20(सा0)-81, दिनांक 27 सितम्बर, 1986 द्वारा प्रवर्तित स्थायी आदेश और इस आदेश द्वारा संशोधित स्थायी आदेश यवासवानी उद्योगों पर समान रूप से लागू होगा और उक्त अधिनियम की धारा 19 के संदर्भ में यह भी निदेश देती हैं कि इस आदेश की सूचना गजट में प्रकाशित की जायेगी। पूर्वोक्त आदेश का अनुसरण उत्तर प्रदेश के समस्त आसवानी एवं यवासवानी उद्योगों द्वारा गजट में प्रकाशित किये जाने के दिनांक से प्रथम पाँच वर्षों के लिये किया जायेगा।

### संशोधन

पैरा 3 का संशोधन

1-अधिसूचना संख्या 4668/36-3-20(सा0)-81, दिनांक 27 सितम्बर, 1986 (जिसे आगे "उक्त स्थायी आदेश" कहा गया है) में नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 3 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

#### विद्यमान पैरा

#### 3- (एक) कर्मकार का वर्गीकरण :-

कर्मकार का वर्गीकरण निम्न प्रकार से किया जायेगा :-

- (क) स्थायी
- (ख) परिवीक्षाधीन
- (ग) प्रतिस्थानी
- (घ) अस्थायी
- (ङ) शिक्षु (अप्रैन्टिस) या प्रशिक्षणार्थी

(दो) "स्थायी कर्मकार"- वह व्यक्ति है जो स्थायी प्रकृति के काम में लगा हो और जिसने अपनी विहित परिवीक्षा अवधि को पूरा कर लिया हो।

(तीन)-(क)- परिवीक्षाधीन- वह व्यक्ति है जो जिसे किसी स्थायी रिक्ति या स्थायी प्रकृति के किसी रिक्त पदों को भरने के लिए प्रबंधतंत्र/प्रबंधक द्वारा विनिर्दिष्ट की जाने वाली अवधि के लिए अनन्तिम रूप से नियोजित किया गया हो और जिसे उस अवधि की समाप्ति पर स्थायी किया जा सकता है, यदि उसकी सेवायें सन्तोषप्रद पायी जायें। परिवीक्षाधीन अवधि साधारणतया छः मास से अधिक न होगी किन्तु अकुशल कर्मकार से भिन्न कर्मकार के मामलों में छः मास की यह अवधि नौ मास तक बढ़ायी जा सकती है:

परन्तु यदि परिवीक्षाधीन व्यक्ति की सेवायें परिवीक्षा अवधि की समाप्ति के पूर्व समाप्त की जा सकती हैं और यदि निर्धारित अवधि समाप्त होने के 30 दिन के अन्दर अगर कोई आदेश जारी नहीं किया जाता है तो उस कर्मकार को स्थायी माना जायेगा;

(ख) यदि किसी स्थायी कर्मकार को उच्चतर पद पर पदोन्नत किया जाये तो उसे उस उच्चतर पद पर 06 मास से अधिक अवधि के लिए परिवीक्षा पर माना जायेगा। यदि उसका कार्य इस अवधि के दौरान सन्तोषप्रद न पाया जाये तो उसे उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित कर दिया जायेगा।

(चार) प्रतिस्थानी- वह व्यक्ति है जिसे ऐसे स्थायी कर्मकार या परिवीक्षा व्यक्ति के पद पर नियोजित किया गया हो जो छुट्टी पर या अन्यथा अस्थायी रूप से अनुपस्थित हो।

#### स्तम्भ-2

#### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

#### 3- कर्मकार का वर्गीकरण :-

(1) कर्मकार का वर्गीकरण :-

- 1- स्थायी
- 2- परिवीक्षाधीन
- 3- प्रतिस्थानी
- 4- शिक्षु
- 5- प्रशिक्षणार्थी

(2) "स्थायी कर्मकार" वह व्यक्ति है जो स्थायी प्रकृति के काम में लगा हो और जिसने यथा विहित अपनी परिवीक्षा अवधि को पूरा कर लिया हो।

(3)(क) 'परिवीक्षाधीन' वह व्यक्ति है, जिसे किसी स्थायी रिक्ति या स्थायी प्रकृति के किसी नवीन पद को भरने के लिए प्रबंधतंत्र/प्रबंधक द्वारा विनिर्दिष्ट की जाने वाली अवधि के लिए अनन्तिम रूप से नियोजित किया गया हो और जिसे उस अवधि के पूरा होने पर स्थायी किया जा सकता है, यदि उसकी सेवायें सन्तोषप्रद पायी जायें। परिवीक्षाधीन अवधि साधारणतया छह मास से अधिक न होगी किन्तु अकुशल कर्मकार से भिन्न कर्मकार के मामलों में छह मास की यह अवधि नौ मास तक बढ़ायी जा सकती है :

परन्तु यह कि परिवीक्षाधीन व्यक्ति की सेवायें परिवीक्षा अवधि पूर्ण होने के पूर्व समाप्त की जा सकती हैं। यदि परिवीक्षाधीन अवधि की समाप्ति के एक माह के भीतर कोई आदेश पारित और जारी नहीं किया जाता है तो उस कर्मकार को स्थायी माना जायेगा;

(ख) यदि किसी कर्मकार को उच्चतर पद पर प्रोन्नत किया जाता है और यदि वह छह माह की परिवीक्षा अवधि को सफलतापूर्वक पूरा करने में विफल रहता है तो उसे वापस उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित कर दिया जायेगा। यदि परिवीक्षा अवधि पूरी होने के 30 दिनों के भीतर कोई आदेश जारी नहीं किया जाता है तो उसे उच्चतर पद पर स्थायीकृत किया गया माना जायेगा।

(4) 'प्रतिस्थानी' वह व्यक्ति है जो स्थायी कर्मकार या परिवीक्षाधीन व्यक्ति के पद पर नियोजित किया गया हो जो छुट्टी पर हो या अन्यथा अस्थायी रूप से अनुपस्थित हो।

स्तम्भ-1

**विद्यमान पैरा**

**(पाँच) अस्थायी-कर्मकार-** वह व्यक्ति है जिसे ऐसे कार्यों के लिए लगाया गया हो जो अस्थायी प्रकृति का हो, अस्थायी कार्य (जॉब) पर अतिरिक्त व्यक्ति की अस्थायी आवश्यकता को पूरा करने के लिए लगाया गया हो या ऐसा व्यक्ति है जिसे विनिर्दिष्ट अवधि के लिए लगाया गया हो। अस्थायी कर्मकार की सेवायें किसी भी समय बिना किसी सूचना के समाप्त की जा सकती हैं।

**(छः) शिक्षार्थी/प्रशिक्षणार्थी-** ऐसा शिक्षार्थी है जिसके उसकी प्रशिक्षण की अवधि के लिए और शिक्षार्थी अधिनियम, 1961 (अधिनियम संख्या 52 सन् 1961) और उसके अधीन बनाये गये नियमों के अधीन स्टाईपेण्ड पर रखा गया हो।

2-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 4 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

स्तम्भ-1

**विद्यमान पैरा**

**4- सूचीकरण, मस्टर रोल, टिकट, कार्ड या टोकन-**

**(एक)** प्रत्येक कर्मकार सूचीकरण के लिए इस आदेश से संलग्न विहित प्रपत्र, प्रपत्र-क में हस्ताक्षर करेगा।

**(दो)** प्रत्येक कर्मकार का नाम बिना अपवाद के मस्टर रोल में दर्ज किया जायेगा।

**(तीन)** मस्टर रोल में बिना अपवाद के प्रत्येक कर्मकार के नाम के सामने पदनाम और उस वर्ग का जिससे वह संबंधित हो, स्पष्ट रूप से संकेत किया जायेगा।

**(चार) टिकट (क)-** प्रत्येक स्थायी कर्मकार को प्रपत्र ख में एक स्थायी टिकट, कार्ड या टोकन दिया जायेगा।

**(ख)** प्रत्येक कर्मकार को पहचान-पत्र दिया जा सकता है और वह उसे ऐसा करने के लिए अपेक्षा किए जाने पर परीक्षण के लिए, प्रबंधक द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति को दिखायेगा।

**(ग)** प्रत्येक प्रतिस्थानी को प्रपत्र घ में प्रतिस्थानी टिकट दिया जायेगा।

**(घ)** प्रत्येक स्थायी कर्मकार को प्रपत्र ग में स्थायी टिकट दिया जायेगा।

**(ङ)** प्रत्येक शिक्षार्थी/प्रशिक्षणार्थी को प्रपत्र ड में शिक्षार्थी टिकट दिया जायेगा।

**(च)** प्रत्येक परिवीक्षाधीन कर्मकार को प्रपत्र च में परिवीक्षाधीन व्यक्ति के लिए टिकट दिया जायेगा जिसे वह स्थायी नियोजन मिल जाने पर अभ्यर्पित कर देगा।

स्तम्भ-2

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**(5)** निकाल दिया गया।

**(6)** 'शिक्षार्थी' ऐसा शिक्षार्थी है जिसे शिक्षार्थी अधिनियम, 1961 (अधिनियम संख्या 52 सन् 1961) और तदधीन बनाये गये नियमों के अधीन यथा उपबंधित प्रशिक्षण की अवधि और वृत्तिका पर रखा जाता है।

**(7)** 'प्रशिक्षु' एक ऐसा व्यक्ति है जो राज्य सरकार के प्रमाणनकर्ता अधिकारी या सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित प्रशिक्षण स्कीम के अनुसार न्यूनतम छह माह या अधिकतम एक वर्ष तक के लिये प्रशिक्षण प्रदान किये जाने के लिये अभिनियोजित किया गया हो।

पैरा 4 का संशोधन

स्तम्भ-2

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**4- नामांकन, मस्टर रोल, टिकट, कार्ड या टोकन-**

**(एक)** नामांकन किये जाने पर प्रत्येक कर्मकार को इस आदेश से संलग्न विहित प्रपत्र-क में हस्ताक्षर करना होगा।

**(दो)** प्रत्येक कर्मकार का नाम बिना अपवाद के मस्टर रोल में दर्ज किया जायेगा। (प्रपत्र 12)

**(तीन)** मस्टर रोल में बिना अपवाद के प्रत्येक कर्मकार के नाम के समक्ष पदनाम और वर्ग जिससे वह संबंधित हो, स्पष्ट रूप से इंगित किये जायेंगे।

**(चार) टिकट-**

**(क)-** प्रत्येक स्थायी कर्मकार को प्रपत्र 'ख' में एक स्थायी टिकट, कार्ड या टोकन दिया जायेगा।

**(ख)** प्रत्येक कर्मकार को पहचान-पत्र दिया जायेगा और ऐसा करने के लिए अपेक्षा किए जाने पर वह परीक्षण के लिए, प्रबंधक द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति को दिखायेगा।

**(ग)** प्रत्येक प्रतिस्थानी/अस्थायी/शिक्षार्थी/प्रशिक्षणार्थी कर्मकार को प्रपत्र 'ग' में प्रतिस्थानी टिकट या टोकन प्रदान किया जायेगा, जिसमें उसकी श्रेणी स्पष्ट की जायेगी।

**(घ)-** निकाल दिया गया।

**(ङ)-** निकाल दिया गया।

**(च)** प्रत्येक परिवीक्षाधीन कर्मकार को प्रपत्र 'घ' में परिवीक्षाधीन व्यक्ति के लिए टिकट प्रदान किया जायेगा जिसे वह स्थायी नियोजन प्राप्त करने पर अभ्यर्पित कर देगा।

## स्तम्भ-1

## विद्यमान पैरा

(छ) यदि कोई कर्मकार अपना टिकट, कार्ड या टोकन खो दे या नियोजित न रह जाने पर उसे जमा न करे तो उसे उसके मूल्य के लिए पचास पैसे की धनराशि देनदार होगा।

पैरा 6 का संशोधन

3-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

## स्तम्भ-1

## विद्यमान पैरा

## 6- पारी सम्बन्धी कार्य -

(एक) ऐसे औद्योगिक अधिष्ठानों में जो कारखाना अधिनियम के अधीन न हो, पारियों का विनियमन तत्समय प्रवृत्त उक्त अधिनियम के उपबंधों के अनुसार किया जायेगा, प्रबंधतंत्र के विवेकानुसार विभाग या विभागों में या विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पारियाँ प्रारम्भ की जा सकती हैं। फिर भी यदि ऐसे औद्योगिक अधिष्ठानों के मामले में जिन पर कारखाना अधिनियम प्रयोज्य हो, पारी में काम करने की विनियमित करने के लिए सामूहिक अनुबंध या अभिनिर्णय हो तो उसका पालन किया जायेगा जहाँ तक वे उक्त अधिनियम के असंगत न हों।

(दो) प्रबंधतंत्र के विवेकानुसार पारियों में परिवर्तन किया जा सकता है।

(तीन) पारी का इस प्रकार प्रबंध किया जायेगा कि कोई कर्मकार रात्रि की पारी में, एक बार में, 15 दिन से अधिक दिन के लिए कार्य पर न रहे जिसके पश्चात् उसे कम से कम उतने दिनों के लिए दिन की पारी में लगाया जाना चाहिए जितने दिन उसने रात की पारी में कार्य किया हो।

परन्तु तत्समय प्रवृत्त कारखाना अधिनियम के अंतर्गत आने वाले कारखानों के मामले में, यदि आठ-आठ घण्टों की तीन पारियों में काम किया जाता है तो पारियों में परिवर्तन कारखाना अधिनियम के प्राविधानों के अनुसार चक्रानुक्रम से किया जायेगा।

(चार) नोटिस बोर्ड पर सूचना चिपकाने के पश्चात् पारी में काम को बंद किया जा सकता है। पारी को बंद करने के लिए सात दिन की नोटिस दी जायेगी;

परन्तु यदि पारी बंद हो जाने परिणामस्वरूप किसी स्थायी कर्मकार को उन्मोचित नहीं किया जाता है तो सात दिन का नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा।

परन्तु यह और कि किसी अस्थायी पारी के, जिसे उसके प्रारम्भ होने के समय नोटिस बोर्ड पर नोटिस चिपका कर "अस्थायी पारी" घोषित किया गया हो, बंद हो जाने की कोई नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा।

यदि किसी आसवानी इकाई में संयंत्र या ब्यायलर में मरम्मत कराना अपेक्षित हो तो पारी बंद करने के लिए सात दिन की नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा। पारी को बंद करने और पारी को पुनः आरम्भ करने के लिए केवल चौबीस घण्टे की नोटिस पर्याप्त होगी। किसी पारी को जब उसे बंद कर दिया जाये, स्थायी कर्मकार से अपेक्षा की जायेगी कि वह दिन की सामान्य पारी

## स्तम्भ-2

## एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

(छ) प्रत्येक कर्मकार, जो नियोजन खो देता है या नियोजन की समाप्ति के समय अपना टिकट या कार्ड या टोकन जमा करने में विफल रहता है, उसकी लागत के लिये दस रुपये मात्र का संदाय करने का दायी होगा।

## स्तम्भ-2

## एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

## 6-पारी सम्बन्धी कार्य -

(1) उक्त अधिनियम के अधीन आने वाले औद्योगिक अधिष्ठानों में तत्समय प्रवृत्त कारखाना अधिनियम के उपबंधों के अनुसार पारियों को विनियमित किया जायेगा। प्रबंधतंत्र के विवेक पर विभाग या विभागों में या विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पारियों में काम किया जा सकता है। तथापि यदि पारियों के कामकाज को विनियमित करने के लिये सामूहिक करार या अधिनिर्णय हों, तो उनका पालन किया जायेगा, जहाँ तक कि वे औद्योगिक अधिष्ठानों के मामले में कारखाना अधिनियम से असंगत न हों, जिस पर वह अधिनियम लागू होता है।

(2) प्रबंधतंत्र के विवेकानुसार पारियों में परिवर्तन किया जा सकता है।

(3) पारी में काम करने की व्यवस्था इस प्रकार की जायेगी कि कोई भी कर्मकार रात्रि की पारी में, एक बार में, चौदह दिन से अधिक के लिए नियोजित न रहे जिसके पश्चात् उसे कम से कम उतने दिनों के लिए दिन की पारी में लगाया जाना चाहिए जितने दिन उसने रात की पारी में कार्य किया हो।

परन्तु यह कि तत्समय प्रवृत्त कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत आने वाले कारखानों के मामले में, यदि आठ घण्टे की तीन पारियों में काम किया जाता है तो पारियों में परिवर्तन कारखाना अधिनियम, 1948 के उपबंधों के अनुसार चक्रानुक्रम से किया जायेगा।

(4) नोटिस बोर्ड पर सात दिन पूर्व नोटिस चस्पा करने के पश्चात् पारी में काम को बंद किया जा सकता है:

परन्तु यह कि पारी बंद हो जाने के परिणामस्वरूप किसी भी स्थायी कर्मकार को उन्मोचित नहीं किया जाता है तो सात दिन का नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा।

परन्तु यह और कि किसी अस्थायी पारी, जिसे उसके प्रारम्भ होने के समय नोटिस बोर्ड पर नोटिस चिपका कर "अस्थायी पारी" घोषित किया गया हो, के बंद हो जाने की कोई नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा।

यदि किसी आसवानी इकाई में संयंत्र या ब्यायलर में मरम्मत कराना अपेक्षित हो तो पारी बंद करने के लिए सात दिन की नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा। पारी को बंद करने और पारी को पुनः आरम्भ करने के लिए केवल चौबीस घण्टे की नोटिस पर्याप्त होगी। किसी पारी को जब उसे बंद कर दिया जाये, स्थायी कर्मकार से अपेक्षा की जायेगी कि वह दिन की सामान्य पारी

में अपनी ड्यूटी पर उपस्थित हो।

(पांच) यदि मिल में एक से अधिक पारी चल रही हों तो कर्मकार को एक पारी से दूसरी पारी में स्थानान्तरित किया जा सकेगा।

4-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 7 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**7- उपस्थिति**

(एक) प्रत्येक कर्मकार अपने कार्य पर नियत समय पर जो नोटिस बोर्ड पर चिपकायी गयी नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जायेगा, पहुँच जायेगा। किसी कर्मकार को जो बिलम्ब से काम पर उपस्थित होगा, अनुपस्थित चिन्हित किया जायेगा:

परन्तु ऐसे किसी कर्मकार को, जो नियत समय से 10 मिनट से अधिक देर से न आया हो उपस्थित होने दिया जायेगा:

परन्तु यह और कि यदि कोई कर्मकार किसी एक मास में अधिकतम 01 बार बिलम्ब से आया हो तो उसे पूरे 01 दिन के लिए अनुपस्थित चिन्हित किया जायेगा।

(दो) ऐसे किसी कर्मकार को, जो अपना टिकट, कार्ड या टोकन प्राप्त करने के पश्चात कार्य-समय में अपने कार्य-स्थान से बिना विधिमान्य अनुज्ञा के या बिना किसी पर्याप्त कारण के अनुपस्थित पाया जाय, अनुपस्थित माना जायेगा।

फिर भी यदि वह बिना अनुज्ञा के औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर में कार्य-समय में इस प्रकार अनुपस्थित हों तो मध्यावकाश (रिसेस) के समय से पहले हुई अनुपस्थिति की स्थिति में उसे पूरे दिन के लिए, और यदि उसकी अनुपस्थिति मध्यावकाश के पश्चात् हो तो आधे दिन के लिए अनुपस्थित माना जायेगा।

(तीन) इस स्थायी आदेश के अधीन अनुपस्थिति की अवधि के लिए मजदूरी से की जाने वाली कटौती मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबंधों के अनुसार की जायेगी:

परन्तु विकल्प में प्रबंधतंत्र स्वविवेक से ऐसी अनुपस्थिति पर स्थायी आदेश के उपबंधों के अधीन कदाचार के रूप में कार्यवाही कर सकता है।

5-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 8 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिये गये पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**8- छुट्टी-**

(1) औद्योगिक अधिष्ठान के समस्त कर्मकार एक कलेण्डर वर्ष में पूर्ण वेतन सहित निम्नलिखित छुट्टी के हकदार होंगे :-

(क) वार्षिक छुट्टी कारखाना अधिनियम के उपबंधों के अनुसार

(ख) आकस्मिक छुट्टी 06 दिन

(ग) बीमारी की छुट्टी 10 दिन

बीमारी की छुट्टी कर्मचारी राज्य बीमा योजना के प्रारम्भ होने पर बंद कर दी जायेगी और उसके उपबंधों द्वारा नियंत्रित होगी।

में अपनी ड्यूटी पर उपस्थित हो।

(5) यदि कारखाना में एक से अधिक पारी चल रही हों तो कर्मकार को एक पारी से दूसरी पारी में स्थानान्तरित किया जा सकेगा।

एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**7- उपस्थिति**

(1) प्रत्येक कर्मकार अपने कार्य पर नियत समय पर जो नोटिस बोर्ड पर चिपकायी गयी नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जायेगा, पहुँच जायेगा। किसी कर्मकार, जो बिलम्ब से काम पर उपस्थित होगा, को आधे दिन के लिये अथवा चार घण्टे के लिये अनुपस्थित चिन्हित किया जायेगा:

परन्तु यह कि ऐसे प्रत्येक कर्मकार को अपने ड्यूटी में सम्मिलित होने की अनुज्ञा दी जायेगी, जो पारी प्रारम्भ होने के पन्द्रह मिनट के भीतर ड्यूटी के लिये रिपोर्ट कर रहा हो। एक माह में चार बार पन्द्रह मिनट की छूट अवधि अनुज्ञेय है।

(2) ऐसा कोई कर्मकार, जो कार्ड, टिकट या टोकन प्रस्तुत करने या प्राप्त करने के पश्चात अपने कार्य-स्थान से विधिमान्य अनुज्ञा के बिना या किसी पर्याप्त कारण के बिना अनुपस्थित पाया जाय, अनुपस्थित माने जाने का दायी होगा:

परन्तु यह कि यदि वह मध्यावकाश के पूर्व अधिष्ठान में कार्य-समय में इस प्रकार अनुपस्थित हो तो उसे मध्यावकाश (रिसेस) तक अनुपस्थित चिन्हित किया जायेगा, यदि वह मध्यावकाश के बाद भी अनुपस्थित रहता है तो उसे शेष आधे दिन के लिये, आधे दिन की अनुपस्थिति के रूप में चिन्हित किया जायेगा।

(3) इस स्थायी आदेश के अधीन अनुपस्थिति की अवधि के लिए मजदूरी से की जाने वाली कटौती मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबंधों के अनुसार की जायेगी:

परन्तु यह कि यदि कर्मकार को कार्य के घण्टों के दौरान अपने कार्यस्थल से इस तरह अनुपस्थित रहने की आदत है तो प्रबंधतंत्र स्वविवेक से ऐसी अनुपस्थिति पर स्थायी आदेश के उपबंधों के अधीन कदाचार के रूप में कार्यवाही कर सकता है।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**8- अवकाश-**

(1) औद्योगिक अधिष्ठान के समस्त कर्मकार एक कलेण्डर वर्ष में पूर्ण वेतन सहित निम्नलिखित अवकाश के हकदार होंगे :-

(क) उपार्जित अवकाश 18 दिन

(ख) आकस्मिक अवकाश 10 दिन

(ग) बीमारी का अवकाश 15 दिन

ई0एस0आई0 स्कीम के अधीन आच्छादित अधिष्ठानों के लिये बीमारी का अवकाश ई0एस0आई0 मानदण्डों के अनुसार दी जायेगी। यद्यपि जहाँ

पैरा 7 का संशोधन

पैरा 8 का संशोधन

**स्तम्भ-1****विद्यमान पैरा**

यदि किसी कारखाने के आकस्मिक और बीमारी की छुट्टी की कुल संख्या सोलह दिन से अधिक हो, तो वर्तमान कर्मकार को वर्तमान कुल छुट्टी मिलती रहेगी या स्थायी आदेश के दिनांक से नये प्रवेशार्थियों की स्थिति में, वह केवल उपर्युक्त अनसूची के अनुसार छुट्टी के हकदार होंगे।

(2) आकस्मिक और बीमारी की छुट्टी को न तो अगले वर्ष के लिए अग्रेनीत किया जायेगा और न कर्मकार अनुपयुक्त आकस्मिक छुट्टी/बीमारी की छुट्टी के बदले में मजदूरी का हकदार होगा।

(3) ऐसा कर्मकार जो उ0प्र0 दुकान और वाणिज्य अधिष्ठान अधि0,1962 के उपबंधों के अंतर्गत आते हैं इस अधिनियम के उपबंधों के अनुसार छुट्टी के हकदार होंगे।

(4) ऐसा कर्मकार जो अनुपस्थिति छुट्टी लेना चाहता है, इस प्रयोजन हेतु नियुक्त अधिकारी को आवेदन पत्र दे सकता है। यदि आवेदित छुट्टी चिकित्सा आधार पर हो तो वह या तो कारखाने के चिकित्सा किसी रजिस्ट्रीकृत चिकित्सा व्यवसायी का चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करेगा:

परन्तु यदि कर्मकार औद्योगिक अधिष्ठान द्वारा प्रदत्त क्वार्टर में रहता है तो सम्बद्ध कर्मकार कारखाने के चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करेगा:

परन्तु यह और कि किसी चिकित्सा प्रमाण पत्र की आवश्यकता नहीं पड़ेगी यदि आवेदित बीमारी की छुट्टी दो दिन से अधिक अवधि के लिए न हो:

परन्तु यह भी कि यदि कर्मकार ने किसी रजिस्ट्रीकृत चिकित्सा व्यवसायी का चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत कर दिया हो तो उससे कारखाने के चिकित्सा अधिकारी या जिले के सरकारी चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जा रही है।

(5) तीन दिन से कम अवधि के लिए अनुपस्थित छुट्टी के लिए आवेदन पत्र छुट्टी प्रारम्भ होने के कम से कम 24 घण्टे पूर्व अवश्य दिया जाना चाहिए। सिवाय चिकित्सा अधिकार पर या कुटुंब में किसी की मृत्यु की स्थिति में आवेदन पत्र उसी दिन दिया जा सकता है।

**स्तम्भ-2****एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

ई0एस0आई0 स्कीम लागू नहीं है वहां नयी मेडिकल इन्श्योरेंस स्कीम (मेडीक्लेम) लागू की जायेगी। प्रबन्धतंत्र इस नयी इन्श्योरेंस स्कीम को विनिश्चित करेगा और स्कीम की रूपरेखा बनाते समय स्थानीय स्तर पर श्रमिक संगठन से परामर्श किया जायेगा। और जहाँ ई0एस0आई0 स्कीम नहीं है वहाँ गम्भीर बीमारी की स्थिति में अथवा अस्पताल में भर्ती होने की स्थिति में मेडिकल इन्श्योरेंस स्कीम के अधीन आच्छादित बीमारियों के आधार पर बीमारी का अवकाश स्वीकृत होगा;

तथापि, मेडिकल इन्श्योरेंस स्कीम के लागू होने तक कर्मकार चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के अर्धधीन अधिकतम 60 दिनों तक चिकित्सा अवकाश ले सकता है।

चिकित्सा अवकाश कर्मकार को देय, शेष चिकित्सा अवकाश को समायोजित करने के बाद देय होगा।

(2) यदि कोई कर्मकार बीमारी के अवकाश का उपभोग कैलेंडर वर्ष के दौरान नहीं कर पाता है तो बीमारी का अवकाश दो वर्ष तक जमा किया जायेगा या अगले वर्ष तक अग्रेनीत किया जायेगा तत्पश्चात् बीमारी का अवकाश व्यपगत हो जायेगा।

(3) निकाल दिया गया।

(4) ऐसा कर्मकार जो अनुपस्थिति अवकाश लेना चाहता है, इस प्रयोजन हेतु नियुक्त प्राधिकारी को आवेदन दे सकता है। यदि आवेदित अवकाश चिकित्सा आधार पर हो तो वह कारखाने के चिकित्सा अधिकारी या किसी रजिस्ट्रीकृत चिकित्सा व्यवसायी का चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करेगा:

परन्तु यह कि किसी चिकित्सा प्रमाण पत्र की आवश्यकता नहीं पड़ेगी यदि आवेदित बीमारी हेतु अवकाश दो दिन से अधिक अवधि के लिए न हो:

परन्तु यह और कि यदि प्रबंधतंत्र या प्रबंधक को बीमारी या रजिस्ट्रीकृत चिकित्सा व्यवसायी के प्रमाण पत्र पर कोई संदेह हो तो प्रबंधक या प्रबंधतंत्र, कारखाने के व्यय पर या जिले के चिकित्सा अधिकारी से चिकित्सीय परीक्षा के लिये कर्मकार को निर्देश दे सकता है।

(5) तीन दिन से कम अवधि के लिए अनुपस्थित अवकाश के लिए आवेदन पत्र अवकाश प्रारम्भ होने के कम से कम चौबीस घण्टे पूर्व अवश्य दिया जाना चाहिये सिवाय कुटुम्ब में किसी की मृत्यु या किसी गम्भीर आपात दशा में आवेदन पत्र, उसी दिन या अगले दिन लिखित रूप में या एस0एम0एस0/ई-मेल के माध्यम से दिया जा सकता है।

**स्तम्भ-1**  
**विद्यमान पैरा**

(6)—तीन दिन से अधिक की अवधि के लिए अनुपस्थिति छुट्टी के लिए आवेदन पत्र आवेदित छुट्टी के प्रारम्भ होने के कम से कम सात दिन पूर्व दिया जायेगा।

(7)—छुट्टी के लिए समस्त आवेदन पत्रों पर उनके प्राप्त होने के अधिक से अधिक 03 दिन के भीतर या तो आवेदित अनुपस्थित छुट्टी को अस्वीकार करने या स्वीकृत करने या लिखित आदेश इस प्रयोजन हेतु नियुक्त अधिकारी द्वारा पारित किया जायेगा:

परन्तु अतिआवश्यक प्रकार की अनुपस्थिति की छुट्टी के आवेदन पत्रों की स्थिति में आदेश अविलम्ब पारित किया जायेगा। यदि आवेदन पत्र को अस्वीकार कर दिया जाये तो अधिकारी इस प्रकार अस्वीकार करने के अपने कारणों को अभिलिखित करेगा और यदि आवेदक द्वारा ऐसी अपेक्षा की जाय तो उसे कारणों की संसूचना देगा। अधिकारी द्वारा दिया गया आदेश आवेदक को मौखिक रूप से यदि वह उपस्थित हो और लिखित रूप से, जब वह उपस्थित न हो तो संसूचित किया जायेगा बशर्तें आवेदक ने अपना पता दिया हो अन्यथा सूचना औद्योगिक अधिष्ठान के अभिलेख में उपलब्ध पते पर भेजी जायेगी।

(8)—कर्मकार को जिसे अनुपस्थित छुट्टी स्वीकृत की जाये, नियुक्त अधिकारी द्वारा प्रपत्र—ग में हस्ताक्षरित पास या प्रमाण पत्र दिया जायेगा जिसमें प्रदर्शित होगा कि किस दिनांक से अनुपस्थित छुट्टी प्रभावी होगी और किस दिनांक को कर्मकार को कार्य पर उपस्थित होने की रिपोर्ट करनी होगी।

कोई कर्मकार, जो प्रबंधक को सूचना दिए बिना 08 दिन से अधिक दिन तक अनुपस्थित रहे या ऐसे 08 दिन से अधिक दिन के लिए जो स्वीकृत या बाद में बढ़ायी गयी छुट्टी की अवधि से अधिक हो तो अनुपस्थित रहे, अपनी नियुक्ति पर अपना धारणाधिकार स्वतः खो देगा और उसका नाम मस्टर रोल से काट दिया जायेगा:

परन्तु यदि वह लौटने पर प्रबंधक के संतोषानुसार अपनी छुट्टी पर उपस्थित न होने की अपनी असमर्थता का स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर देता है तो उसकी अनुपस्थिति को प्रबंधक द्वारा माफ किया जा सकता है अन्यथा उसका नाम प्रतिस्थानियों की सूची में रख दिया जायेगा।

(9)—समस्त छुट्टी का जो स्वीकृत की जाये का अभिलेख रखा जायेगा।

(10)—ऐसे कर्मकार की स्थिति में जो अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन करे, वह स्वीकृत छुट्टी की समाप्ति के पूर्व लिखित आवेदन पत्र देगा और ऐसे आवेदन पत्र की प्राप्ति पर उसे दिए गए पते पर लिखित रूप से सूचित किया जायेगा कि बढ़ायी गयी छुट्टी जिस पर उसे आवेदन पत्र दिया गया है, स्वीकृत की गयी है या नहीं, और यदि स्वीकृत की गयी है तो कितनी अवधि के लिए।

**स्तम्भ-2**  
**एतद्द्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

(6)—तीन दिन से अधिक अवधि के लिए अनुपस्थित अवकाश के लिए आवेदन पत्र आवेदित अवकाश प्रारम्भ होने के कम से कम तीन दिन पूर्व दिया जायेगा।

(7)—लिखित रूप में अवकाश स्वीकृत करने या अस्वीकृत करने का आदेश इस प्रयोजन के लिये नियुक्त अधिकारी द्वारा अवकाश प्रारम्भ होने के पहले जारी किया जायेगा। यदि अधिकारी द्वारा कोई आदेश जारी नहीं किया जाता है, तो अवकाश स्वीकृत माना जायेगा:

परन्तु अतिआवश्यक प्रकृति के अवकाश के आवेदन पत्रों के मामले में अविलम्ब आदेश पारित किये जायेंगे। यदि अवकाश का आवेदन अस्वीकृत किया जाता है तो अस्वीकृत किये जाने की सूचना कर्मकार को एस0एम0एस0 या ई-मेल के माध्यम से प्रदान की जायेगी बशर्तें कि कर्मकार द्वारा पता तथा मोबाइल संख्या प्रदान किया गया हो। यदि कर्मकार द्वारा ऐसा अपेक्षा किया जाय तो कर्मकार को अवकाश के अस्वीकृत किये जाने के कारणों को संसूचित किया जायेगा।

(8)—ऐसा कर्मकार, जो प्रबंधक को सूचना दिए बिना 10 दिन से अधिक दिन तक अनुपस्थित रहे जो स्वीकृत या बढ़ाये गये अवकाश की अवधि से अधिक हो तो प्रबंधक कर्मकार को 'कारण बताओ नोटिस' जारी करेगा तथा कर्मकार वापसी पर अनुपस्थिति का कारण बतायेगा। यदि प्रबंधक, कर्मकार के उत्तर से सन्तुष्ट न हो तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही कर सकता है।

(9)—समस्त स्वीकृत अवकाश का अभिलेख प्रपत्र 'ड.' में अनुरक्षित किया जायेगा।

(10)—ऐसे कर्मकार की स्थिति में, जो अपना अवकाश बढ़ाने के लिए आवेदन करे, वह स्वीकृत अवकाश की समाप्ति के पूर्व लिखित आवेदन पत्र/एस0एम0एस0/ई-मेल के माध्यम से देगा और ऐसे आवेदन पत्र की प्राप्ति पर उसे लिखित एस0एम0एस0/ई-मेल के माध्यम से सूचित किया जायेगा कि बढ़ाया गया अवकाश जिसके लिए आवेदन पत्र दिया गया है, स्वीकृत किया गया है या नहीं, और यदि स्वीकृत किया गया है तो कितनी अवधि के लिए:

### स्तम्भ-1 विद्यमान पैरा

डाकघर द्वारा दिया गया डाक प्रमाण पत्र को उत्तर भेज दिए जाने का पर्याप्त प्रमाण समझा जायेगा:

परन्तु कर्मकार द्वारा छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन पत्र काफी पहले से अधिमानतः तार या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा भेजा जायेगा।

पैरा 9 का संशोधन

6-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 9 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

### स्तम्भ-1 विद्यमान पैरा

#### 9- अवकाश-

प्रबंधतंत्र, कर्मकार संघ के परामर्श से कलेण्डर वर्ष की समाप्ति के पूर्व आगामी कलेण्डर वर्ष के लिए अवकाश दिनों की एक सूची तैयार करेगा और उसे समस्त सम्बद्ध व्यक्तियों की सूचना के लिए औद्योगिक अधिष्ठान के नोटिस बोर्ड पर चिपकायेगा।

इस स्थायी आदेश के अधीन सभी कर्मकारों को निम्न अवकाश अनुमन्य होंगे-

सभी के लिए-

1	गणतंत्र दिवस	एक
2	होली	एक
3	स्वतंत्रता दिवस	एक
4	महात्मा गांधी का जन्म दिवस	एक
5	दीपावली	एक

निर्बन्धित अवकाश

1	ईदुल फितर	एक
2	ईदुल जुहा	एक
3	मुहर्रम	एक
4	रक्षा बन्धन	एक
5	जन्माष्टमी	एक
6	दशहरा	एक
7	गंगा स्नान/ गुरु नानक जन्म दिवस	एक
8	रमजान का अंतिम शुक्रवार	एक

कारखाने के प्रत्येक कर्मकार को ऊपर वर्णित 8 निर्बन्धित अवकाशों में 4 अवकाशों को चयन करने की अनुमति इस शर्त के अधीन दी जायेगी कि वह ऐसे प्रत्येक निर्बन्धित अवकाश को लेने के कम से कम सात दिन पूर्व प्रबंधतंत्र को सूचित करेगा।

यदि किसी औद्योगिक अधिष्ठान में कर्मकार उपर्युक्त नौ से अधिक त्योहार के अवकाश प्राप्त कर रहे हैं, तो उस औद्योगिक अधिष्ठान को अपवाद मानते हुए उसके कर्मकार उनका उपभोग करते रहेंगे और उनके मामले में अवकाश की

### स्तम्भ-2

#### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

परन्तु यह कि कर्मकार अवकाश के विस्तार के विषय में रजिस्ट्रीकृत डाक या कोरियर या ऑनलाइन (ई-मेल) या रजिस्ट्रीकृत मोबाइल संख्या (यदि उपलब्ध हो तो) के माध्यम से सूचित करेगा। यदि ऑन लाइन आवेदन किये जाने पर प्रबंधतंत्र अवकाश से संबंधित प्रार्थना पत्र की हार्ड कॉपी, अवकाश का रिकार्ड व अवकाश के प्रपत्रों का अनुरक्षण नहीं करेगा।

### स्तम्भ-2

#### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

#### 9- छुट्टियाँ-

प्रबंधतंत्र, कर्मकार संघ के परामर्श से कलेण्डर वर्ष की समाप्ति के पूर्व आगामी कलेण्डर वर्ष के लिए अवकाश दिवसों की एक सूची तैयार करेगा और उसे समस्त सम्बद्ध व्यक्तियों की सूचना के लिए औद्योगिक अधिष्ठान के नोटिस बोर्ड पर चिपकायेगा।

इन स्थायी आदेशों के अधीन सभी कर्मकारों को निम्नलिखित अवकाश दिवस अनुमन्य होंगे -

सभी के लिये :

क्रमांक	त्योहार/पर्व	दिवसों की संख्या
1	गणतंत्र दिवस	एक
2	होली	दो
3	ईदुल फितर	एक
4	रक्षा बन्धन	एक
5	स्वतंत्रता दिवस	एक
6	जन्माष्टमी	एक
7	ईदुल जुहा	एक
8	दशहरा	एक
9	महात्मा गांधी का जन्म दिवस	एक
10	दीपावली	दो
11	गंगा स्नान/गुरु नानक जन्म दिवस	एक
कुल योग		13

यदि किसी औद्योगिक अधिष्ठान में कर्मकार उपर्युक्त 13 से अधिक त्योहार के अवकाश दिवस प्राप्त कर रहे हैं, तो उस औद्योगिक अधिष्ठान को अपवाद मानते हुए उसके कर्मकार उनका उपभोग करते रहेंगे और उनके मामले में अवकाश दिवसों की संख्या कम नहीं की जायेगी।

फिर भी, प्रबंधतंत्र कार्य की आवश्यकता की स्थिति में कर्मकारों से किसी त्योहार के अवकाश दिवस को कार्य करने की अपेक्षा कर सकता है किन्तु ऐसे मामले में उन कर्मकारों को जिनसे इस प्रकार की काम करने की अपेक्षा की जाये, उतने दिनों की अतिरिक्त मजदूरी दी जायेगी।



संख्या कम नहीं की जायेगी।

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

फिर भी, प्रवर्धन कार्य की आवश्यकता की स्थिति में कर्मकारों से किसी त्योहार के अवकाश दिन को कार्य करने की अपेक्षा कर सकता है किन्तु ऐसे मामले में उन कर्मकारों को जिनसे इस प्रकार की काम करने की अपेक्षा की जाये, उतने दिनों की अतिरिक्त मजदूरी दी जायेगी।

यदि कोई त्योहार के अवकाश का दिन किसी साप्ताहिक अवकाश के दिनों में पड़ता है तो कर्मकार उसके बदले एक दिन की अतिरिक्त मजदूरी के हकदार होंगे।

7-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 12 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**12-कर्मकार को औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से हट जाना चाहिए-** कोई कर्मकार जिससे छुट्टी स्वीकृत की गयी हो जिसकी काम बंदी कर दी गयी या जो निलम्बित कर दिया गया हो, सेवा मुक्त कर दिया गया हो या जो किसी कारण से कार्य न कर रहा हो, तुरन्त ही औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से चला जायेगा जब तक कि वह वहाँ रुकने के लिए आवेदन न करे और प्रबंधक द्वारा अनुज्ञा न दी जाये।

8-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 13 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**13-औद्योगिक अधिष्ठान से बाहर जाते समय तलाशी लेने का दायित्व-** औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से बाहर जाते समय सभी कर्मकारों को गेट मैन द्वारा या किसी ऐसे अन्य व्यक्ति द्वारा जो इस प्रयोजन के लिए नियोजक द्वारा सम्यक् रूप से प्राधिकृत और अधिसूचित हो, रोका कर और उसकी तलाशी ली जा सकेगी:

परन्तु किसी महिला कर्मकार की तलाशी केवल किसी प्राधिकृत महिला कर्मचारी द्वारा ली जायेगी:

परन्तु यह और कि रोके गये कर्मकार की तलाशी उसी लिंग के जिस लिंग का कर्मकार तलाशी के लिए रोका गया हो, एक अन्य व्यक्ति की उपस्थिति में ली जायेगी।

9-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 14 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**14-आग लगने, मशीन की टूट-फूट, ब्रेक डाउन, विद्युत न होने आदि के कारण काम बंदी-**

(1) नियोजक आग लगने, आपदा आने, मशीन के टूट जाने, ब्रेक डाउन या विद्युत

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

यदि किसी त्योहार के अवकाश का दिन किसी साप्ताहिक अवकाश के दिनों में पड़ता है तो कर्मकार उसके बदले उतने दिनों की अतिरिक्त मजदूरी के हकदार होंगे।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**12-कर्मकार का औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से हटना-** कोई कर्मकार जिसका अवकाश स्वीकृत किया गया हो या जिसकी काम बंदी कर दी गयी हो, या जो निलम्बित कर दिया गया हो, सेवामुक्त कर दिया गया हो या जिसने त्यागपत्र दे दिया हो या जो किसी कारण से कार्य न कर रहा हो तुरन्त औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से चला जायेगा जब तक कि वहाँ रुकने के लिए औद्योगिक अधिष्ठान से निर्गत गेटपास रखे हों।

पैरा 12 का संशोधन

पैरा 13 का संशोधन

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**13- औद्योगिक अधिष्ठान से बाहर जाते समय तलाशी लेने का दायित्व-** औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर से बाहर जाते समय सभी कर्मकारों को गेट मैन या सुरक्षा गार्ड या किसी ऐसे अन्य व्यक्ति द्वारा जो इस प्रयोजन के लिए नियोजक द्वारा सम्यक् रूप से प्राधिकृत और अधिसूचित हो, रोक कर कपड़ों के ऊपर तलाशी (Frisking) ले सकेगा:

परन्तु किसी महिला कर्मकार की तलाशी केवल किसी प्राधिकृत महिला सुरक्षा कर्मचारी द्वारा ली जायेगी:

परन्तु यह और कि रोके गये कर्मकार की तलाशी उसी लिंग के जिस लिंग का कर्मकार तलाशी के लिए रोका गया हो, एक अन्य कार्यरत व्यक्ति की उपस्थिति में ली जायेगी।

पैरा 14 का संशोधन

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**14-आग लगने, मशीन की टूट-फूट, ब्रेक डाउन, विद्युत न होने आदि के कारण काम बंदी-**

(1) नियोजक आग लगने, आपदा आने, मशीन के टूट जाने, ब्रेक डाउन या विद्युत

सम्भरण के बंद हो जाने, महामारी होने, सम्भरण के बंद हो जाने, महामारी होने,

#### स्तम्भ-1

##### विद्यमान पैरा

नागरिक अशांति होने की दशा में या किसी अन्य कारण से, चाहे वह उसी प्रकार का हो या जो नियोजक के नियंत्रण के परे हो, किसी भी समय किसी मशीन या मशीनों को या विभाग को दो दिन की पूर्व नोटिस देकर पूर्णतः या अंशतः किसी अवधि या किन्हीं अवधियों के लिए बंद कर सकता है। यदि दो दिन की नोटिस न दी गयी हो तो नियोजक ऐसी नोटिस के बदले मजदूरी का भुगतान करेंगे।

(2) कार्य समय में काम रुक जाने की दशा में प्रभावित कर्मकारों को सम्बद्ध विभाग में और प्रबंधक के कार्यालय में नोटिस बोर्ड पर यथासाध्य शीघ्र नोटिस लगाकर यह अधिसूचित किया जायेगा कि कार्य कब पुनः प्रारम्भ होगा और वे अपने कार्यस्थल पर बने रहे या कार्यस्थान से चले जायें। कर्मकारों से कार्य रोक दिए जाने के समयान्तर से दो घण्टे के उपरान्त औद्योगिक अधिष्ठान में बने रहने की अपेक्षा नहीं की जायेगी। यदि रोके जाने की अवधि दो घण्टे से अधिक हो तो इस प्रकार रोके गये कर्मकार उस पूरे दिन की, यदि उन्हें काम रुक जाने के परिणामस्वरूप रोका जाये, पूरी मजदूरी पाने के हकदार होंगे। जब कभी साध्य हों, तब सामान्य रूप से कार्य पुनः प्रारम्भ करने की युक्तियुक्त नोटिस दी जायेगी और उस नोटिस की एक प्रति संघ के सचिव को दी जायेगी।

यदि किसी कर्मकार को संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947 (संयुक्त प्रान्तीय ऐक्ट संख्या-28, सन् 1947) के उपबंधों के अधीन रहते हुए, इस खण्ड के उपबंधों के अधीन काम बंदी की जाती है तो नियोजक कर्मकार को उस अवधि के लिए जब किसी भी कारण से काम बंदी रहे, कम से कम पचास प्रतिशत मजदूरी का भुगतान करेगा।

पैरा 15 का संशोधन

10- उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 15 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

##### विद्यमान पैरा

**15-व्यापारिक कारणों से काम बंदी/बैठकी-** नियोजक किसी भी समय आदेशों की न्यूनतम के परिणामस्वरूप या किसी अन्य व्यापारिक कारण से किसी मशीन या किसी विभाग को किसी एक कलेण्डर मास में कुल 06 (परिनियत अवकाश को छोड़कर) से अनधिक अवधि के लिए, सात दिन की नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके पूर्णतः या अंशतः रोक सकता है किन्तु उक्त बंदी की अवधि की क्षतिपूर्ति नियमानुसार देय होगी।

#### स्तम्भ-2

##### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

नागरिक अशांति होने की दशा में या किसी अन्य कारण से, चाहे वह उसी प्रकार का हो या जो नियोजक के नियंत्रण के परे हो, किसी भी समय किसी मशीन या मशीनों को या विभाग को दो दिन की पूर्व नोटिस देकर पूर्णतः या अंशतः किसी अवधि या किन्हीं अवधियों के लिए बंद कर सकता है। यदि दो दिन की नोटिस न दी गयी हो तो नियोजक ऐसी नोटिस के बदले मजदूरी का भुगतान करेंगे।

(2) कार्य समय में काम रुक जाने की दशा में प्रभावित कर्मकारों को सम्बद्ध विभाग के नोटिस बोर्ड पर या नोटिस लगाये जाने के प्रयोजन से उपलब्ध कराये गये नोटिस बोर्ड पर नोटिस लगाकर यह अधिसूचित किया जायेगा कि कार्य कब पुनः प्रारम्भ होगा और वे अपने कार्यस्थल पर बने रहे या कार्यस्थल से चले जायें। कर्मकारों से कार्य रोक दिए जाने के समयान्तर से दो घण्टे के उपरान्त औद्योगिक अधिष्ठान में बने रहने की अपेक्षा नहीं की जायेगी। यदि रोके जाने की अवधि दो घण्टे से अधिक हो तो इस प्रकार रोके गये कर्मकार उस पूरे दिन की, पूरी मजदूरी पाने के हकदार होंगे। जब कभी साध्य हों, तब सामान्य रूप से कार्य पुनः प्रारम्भ करने की युक्तियुक्त नोटिस दी जायेगी और उस नोटिस की एक प्रति संघ के सचिव को दी जायेगी।

#### स्तम्भ-2

##### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**(15)-व्यापारिक कारणों से काम बंदी/बैठकी-** नियोजक किसी भी समय आदेशों की न्यूनतम के परिणामस्वरूप या किसी अन्य व्यापारिक कारण से किसी मशीन या किसी विभाग को किसी एक कलेण्डर मास में कुल 10 दिन (परिनियत अवकाश को छोड़कर) से अनधिक अवधि के लिए, सात दिन की नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके पूर्णतः या अंशतः रोक सकता है किन्तु उक्त बंदी की अवधि की क्षतिपूर्ति विद्यमान नियम के अनुसार संदेय होगी:

परन्तु यह कि उपरोक्त कारणों के अतिरिक्त यदि किसी कर्मकार को हटा दिया जाता है तो उस स्थिति में उत्तर प्रदेश औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947 के उपबंधों का अनुपालन किया जायेगा।

11-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 17 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**17- नियोजन की समाप्ति -**

किसी स्थायी कर्मकार का नियोजन निम्नलिखित आधार पर समाप्त किया जा सकता है -

- (क) छटनी
- (ख) अंग शैथिल्य और विकलांगता
- (ग) कदाचार

छटनी, यथास्थिति, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 या संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का एक्ट, 1947 और उसके अधीन बनाये गये नियमों के उपबन्धों के अधीन व्यवस्थित रीति से की जायेगी।

किसी स्थायी कर्मकार की सेवायें अंग शैथिल्य और विकलांगता के आधार पर समाप्त करने के लिए प्रबन्ध तंत्र ऐसा करने के अपने अभिप्राय की 30 दिन की नोटिस देगा। नोटिस की अवधि के दौरान सम्बद्ध कर्मकार को राज्य श्रम आयुक्त को अपने मामले का अभ्यावेदन करने का अधिकार होगा। उपर्युक्त नोटिस तब राज्य श्रम आयुक्त द्वारा या यदि वह ऐसा निदेश दे तो सम्बद्ध क्षेत्र के अपर श्रम आयुक्त, संयुक्त श्रम आयुक्त या उप श्रमायुक्त द्वारा इस मामले में अन्तिम विनिश्चय दिए जाने तक अस्थगित रहेगी।

स्थायी कर्मकारों से भिन्न अन्य श्रेणी के कर्मकारों की सेवायें समाप्त करने के लिए कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगी।

कदाचार के आधार पर किसी कर्मकार की सेवायें समाप्त करने के लिए प्रबन्धतंत्र इस स्थायी आदेश के उपबन्धों का अनुपालन करेगा।

यदि किसी कर्मकार का नियोजन प्रबन्धतंत्र द्वारा समाप्त किया जाता है तो उसके द्वारा उपार्जित मजदूरी का भुगतान उस दिनांक के जब उसका नियोजन समाप्त किया गया, दूसरे दिन की समाप्ति के पूर्व इस शर्त पर कि सम्बद्ध कर्मकार सम्बन्धित विभागों से कोई बकाया देय नहीं की स्लिप प्रस्तुत करे, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबन्धों के अनुसार किया जायेगा।

12-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 18 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**18-कर्मकार द्वारा नोटिस-** स्थायी अकुशल कर्मकार से भिन्न स्थायी कर्मकार, जो औद्योगिक अधिष्ठान छोड़ना चाहता हो, ऐसा करने के अपने अभिप्राय की 30 दिन की नोटिस का देगा। अकुशल कर्मकार की स्थिति में, नोटिस की अवधि सात दिन की होगी।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**17- नियोजन की समाप्ति -**

किसी स्थायी कर्मकार का नियोजन निम्नलिखित आधार पर समाप्त किया जा सकता है -

- (क) छटनी
- (ख) अंग शैथिल्य और विकलांगता
- (ग) कदाचार

छटनी, यथास्थिति, उत्तर प्रदेश औद्योगिक झगड़ों का एक्ट, 1947 और/या तदधीन बनाये गये नियमों के उपबन्धों के अधीन व्यवस्थित रीति से की जायेगी।

किसी स्थायी कर्मकार की सेवायें अंग शैथिल्य और विकलांगता के आधार पर समाप्त करने के लिए प्रबन्ध तंत्र ऐसा करने के अपने अभिप्राय की 45 दिन की नोटिस देगा। नोटिस की अवधि के दौरान सम्बद्ध कर्मकार को राज्य श्रम आयुक्त को अपने मामले का अभ्यावेदन करने का अधिकार होगा। उक्त नोटिस तब राज्य श्रम आयुक्त द्वारा या यदि वह ऐसा निदेश दे तो सम्बद्ध क्षेत्र के अपर श्रम आयुक्त, संयुक्त श्रम आयुक्त या उप श्रमायुक्त द्वारा इस मामले में अन्तिम विनिश्चय दिए जाने तक स्थगित/अस्थगित रहेगी।

स्थायी कर्मकारों से भिन्न अन्य श्रेणी के कर्मकारों की सेवायें समाप्त करने के लिए 15 दिन की नोटिस आवश्यक होगी।

कदाचार के आधार पर किसी कर्मकार की सेवायें समाप्त करने के लिए प्रबन्धतंत्र इस स्थायी आदेश के उपबन्धों का अनुपालन करेगा।

यदि किसी कर्मकार का नियोजन प्रबन्धतंत्र द्वारा समाप्त किया जाता है तो उसके द्वारा उपार्जित मजदूरी का भुगतान उस दिनांक के जब उसका नियोजन समाप्त किया गया, दूसरे दिन की समाप्ति के पूर्व इस शर्त पर कि सम्बद्ध कर्मकार सम्बन्धित विभागों से कोई बकाया देय नहीं की स्लिप प्रस्तुत करे, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबन्धों के अनुसार किया जायेगा।

पैरा 17 का संशोधन

पैरा 18 का संशोधन

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**18-कर्मकार द्वारा नोटिस-** ऐसे स्थायी कर्मकार, जो औद्योगिक अधिष्ठान छोड़ना चाहता हो, को ऐसा करने हेतु अपने अभिप्राय की 30 दिन की नोटिस देनी होगी।

पैरा 19 का  
संशोधन

13-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 19 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

##### विद्यमान पैरा

##### 19-सेवा-निवृत्ति और अधिवर्षता -

कोई कर्मकार 60 वर्ष की अधिवर्षता आयु प्राप्त होने पर सेवानिवृत्त हो जायेगा।

जन्म का दिनांक, जैसा कि भविष्य निधि अभिलेख में कर्मकार द्वारा दिया गया हो, प्रबंधतंत्र द्वारा कर्मकार की सेवा-पुस्तिका में दर्ज किया जायेगा जो प्रबंधतंत्र द्वारा तैयार की जायेगी और उसकी एक प्रति कर्मकार को दी जायेगी। प्रारम्भ में कर्मकार की भविष्य निधि लेखा और सेवा-पुस्तिका में उल्लिखित जन्म-तिथि अन्तिम समझी जायेगी। फिर भी, यदि कोई विशिष्ट कर्मकार सेवा-पुस्तिका में यथा अभिलिखित अपने जन्म-तिथि पर आपत्ति करता है तो वह, यथा स्थिति, सेवा-पुस्तिका की प्राप्ति के दिनांक से 06 मास के अन्दर अथवा इस स्थायी आदेश के प्रवर्तन के दिनांक से 06 मास के अन्दर प्रबंधतंत्र को प्रत्यावेदन कर सकता है।

उपर्युक्त रीति से प्रबंधतंत्र को प्रस्तुत प्रत्यावेदन में जन्म-तिथि के प्रश्न का विनिश्चय करते समय जन्म-तिथि को उपान्तरित समझा जायेगा जैसा निम्नलिखित से संगत हो :-

(एक) जन्म-तिथि जैसा हाई स्कूल प्रमाण-पत्र में दिया गया हो और यदि विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र हाई स्कूल के बीच की कक्षाओं के लिए हो, तो ऐसा प्रमाण-पत्र जिला विद्यालय निरीक्षक द्वारा अधिप्रमाणित होना चाहिए;

(दो) जन्म-तिथि जैसा नगरपालिका बोर्ड, नोटीफाइड एरिया या स्थान एरिया कमेटी के अभिलेखों में आयु के अभिलेख की प्रमाणित प्रति में हो; या,

(तीन) इस स्थायी आदेश के प्रवर्तन के दिनांक से पूर्व ली गयी भारतीय जीवन-बीमा पालिसी। कर्मकार से अपनी सेवा-पुस्तिका में अपने जन्म-तिथि के सम्बन्ध में प्रत्यावेदन प्राप्त होने पर प्रबंधतंत्र मामले में शीघ्र विनिश्चय करेगा और उसकी लिखित संसूचना कर्मकार को देगा। यदि कर्मकार प्रबंधतंत्र के विनिश्चय से व्यथित हो तो उसे इस निमित्त प्रबंधतंत्र के विनिश्चय की संसूचना के दिनांक से तीस दिन के भीतर श्रम आयुक्त को अपील करने का अधिकार होगा। श्रम आयुक्त या उस पदनाम निर्दिष्ट व्यक्ति का जो श्रम आयुक्त से निम्न पद का न हो, विनिश्चय अन्तिम और बाध्यकारी होगा।

प्रबंधतंत्र किसी कर्मकार को सेवानिवृत्त होने के एक मास पूर्व नोटिस देगा।

#### स्तम्भ-2

##### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

##### 19-सेवानिवृत्ति और अधिवर्षता -

कोई कर्मकार 60 वर्ष की अधिवर्षता आयु प्राप्त होने पर सेवानिवृत्त हो जायेगा।

जन्म का दिनांक, जैसा कि भविष्य निधि अभिलेख में कर्मकार द्वारा दिया गया हो, प्रबंधतंत्र द्वारा कर्मकार की सेवा-पुस्तिका में दर्ज किया जायेगा जो प्रबंधतंत्र द्वारा तैयार की जायेगी और उसकी एक प्रति कर्मकार को दी जायेगी। प्रारम्भ में कर्मकार की भविष्य निधि लेखा और सेवा-पुस्तिका में उल्लिखित जन्म-तिथि सही और अन्तिम समझी जायेगी। तथापि यदि कोई विशिष्ट कर्मकार सेवा-पुस्तिका या भविष्य निधि में यथा अभिलिखित अपने जन्म-तिथि पर आपत्ति करता है तो वह सेवा-पुस्तिका की प्राप्ति के दिनांक से 06 मास के अन्दर अथवा इस स्थायी आदेश के प्रवर्तन के दिनांक से 06 मास के अन्दर, जो भी पूर्वतर हो, प्रबंधतंत्र को प्रत्यावेदन कर सकता है।

उपर्युक्त रीति से प्रबंधतंत्र को प्रस्तुत प्रत्यावेदन में जन्म-तिथि के प्रश्न का विनिश्चय करते समय जन्म-तिथि को उपान्तरित समझा जायेगा, जैसा निम्नलिखित से संगत हो :-

(1) जन्म-तिथि जैसा कि हाई स्कूल प्रमाण-पत्र में दी गयी हो और यदि विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र हाई स्कूल के पूर्व की कक्षाओं के लिए हो, तो ऐसा प्रमाण-पत्र जिला विद्यालय निरीक्षक द्वारा अधिप्रमाणित किया जाना आवश्यक होगा।

(2) जन्म-तिथि जैसा नगरपालिका परिषद, नोटीफाइड एरिया या टाउन एरिया कमेटी के अभिलेखों में आयु के अभिलेख की प्रमाणित प्रति में हो; या,

(3) इस स्थायी आदेश के प्रवर्तन के दिनांक से पूर्व ली गयी भारतीय जीवन-बीमा पालिसी, कर्मकार से अपनी सेवा-पुस्तिका में अपने जन्म-तिथि के सम्बन्ध में प्रत्यावेदन प्राप्त होने पर प्रबंधतंत्र मामले में शीघ्र विनिश्चय करेगा और उसकी लिखित संसूचना कर्मकार को देगा। यदि कर्मकार प्रबंधतंत्र के विनिश्चय से व्यथित हो तो उसे इस निमित्त प्रबंधतंत्र के विनिश्चय की संसूचना के दिनांक से तीस दिन के भीतर राज्य के श्रम आयुक्त को अपील करने का अधिकार होगा। उप आयुक्त या उस पदनाम निर्दिष्ट व्यक्ति का जो श्रम आयुक्त से निम्न पद का न हो, विनिश्चय अन्तिम और बाध्यकारी होगा।

(4) प्रबंधतंत्र किसी कर्मकार को सेवानिवृत्त होने के एक मास पूर्व नोटिस देगा। प्रबंधतंत्र उपदान का संदाय, उपदान संदाय अधिनियम, 1972 के अनुसार नहीं करता है तो कर्मकार अपना क्वार्टर खाली करने व सेवा छोड़ने के बाद भी, उक्त उपदान धनराशि को विवादस्पद समझता है तो सक्षम अधिकारी के समक्ष वाद प्रस्तुत कर सकता है। नियोजक कर्मकार के सेवानिवृत्ति के 30 दिनों के अन्दर उपदान का संदाय करेगा तथा इस्तीफे की स्थिति में 60 दिनों में उपदान सहित सभी देयों का भुगतान करेगा।

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

मृत्यु की दशा में सम्बन्धित श्रमिक के आश्रितों द्वारा समस्त अभिलेखों को जमा करने के उपरान्त 30 दिनों में श्रमिकों के सभी देयों का भुगतान कर देंगे। भुगतान न होने की दशा में उक्त समय बैंक दर पर ब्याज सहित भुगतान किया जायेगा।

14-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 20 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया पैरा 20 का संशोधन गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**20-कर्मकारों का स्थानान्तरण-** प्रबंधतंत्र किसी कर्मकार को एक जॉब से दूसरे जॉब पर, एक विभाग से दूसरे विभाग, एक पारी से दूसरी पारी में उसकी परिलब्धियों और प्रास्थिति पर प्रभाव डाले बिना स्थानान्तरित कर सकता है।

15-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 21 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में पैरा 21 का संशोधन दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**21-सेवा प्रमाण-पत्र-** ऐसे किसी कर्मकार को जो औद्योगिक अधिष्ठान की सेवा छोड़ रहा हो या उसकी सेवायें किसी भी कारण से समाप्त की जा रही हो, उसके द्वारा लिखित रूप से अनुरोध किये जाने पर, प्रपत्र-ज में सेवा प्रमाण-पत्र दिया जायेगा। सेवा प्रमाण-पत्र पर ऐसे अधिकारी द्वारा हस्ताक्षर किया जायेगा जो इस स्थायी आदेश के अधीन अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए सम्यक् रूप से प्राधिकृत हो।

16-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 22 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में पैरा 22 का संशोधन दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

**स्तम्भ-1**

**विद्यमान पैरा**

**22-कार्य या चूक जो कदाचार है-**

(1) किसी उच्च अधिकारी के किसी विधिपूर्ण और युक्तियुक्त आदेश की जानबूझ कर अनधीनता या अवज्ञा करना, चाहे ऐसा अकेले या अन्य लोगों के साथ-साथ किया जाय;

(2) विधि द्वारा और विधि का बल रखने वाले नियमों द्वारा विहित सम्यक् नोटिस दिए बिना या तो अकेले या अन्य कर्मकारों के साथ कार्य रोक देना;

(3) किसी कर्मकार/कर्मकारों को हड़ताल करने (या धीमे कार्य करने) के लिए उद्दीप्त करना;

(4) औद्योगिक अधिष्ठान के कारबार या सम्पत्ति के संबंध में चोरी, कपट या बेईमानी

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

मृत्यु की दशा में अन्य देय राशि के साथ उपदान का संदाय मृतक कर्मकार के आश्रितों/विधिक उत्तराधिकारी द्वारा समस्त दस्तावेज जमा करने के पश्चात् 30 दिनों के भीतर किया जायेगा, जिसमें विफल रहने पर बैंक उक्त संदाय ब्याज के साथ करेगा।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**20-कर्मकारों का स्थानान्तरण-** प्रबंधतंत्र किसी कर्मकार को एक जॉब से दूसरे जॉब पर, एक विभाग से दूसरे विभाग, एक पारी से दूसरी पारी एवं उसकी सहमति से उत्तर प्रदेश राज्य में अवस्थित एक यूनिट से दूसरी यूनिट में उसकी परिलब्धियों और प्रास्थिति पर प्रभाव डाले बिना स्थानान्तरित कर सकता है।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**21-सेवा प्रमाण-पत्र-** ऐसे किसी कर्मकार को जो औद्योगिक अधिष्ठान की सेवा छोड़ रहा हो या उसकी सेवायें किसी भी कारण से समाप्त की जा रही हों, उसके द्वारा लिखित रूप से अनुरोध किये जाने पर, प्रपत्र-च में सेवा प्रमाण-पत्र दिया जायेगा। सेवा प्रमाण-पत्र पर ऐसे अधिकारी द्वारा हस्ताक्षर किया जायेगा जो इस स्थायी आदेश के अधीन अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए सम्यक् रूप से प्राधिकृत हो।

**स्तम्भ-2**

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**22-(क) कार्य या चूक जो कदाचार होगा-**

**निम्नलिखित कार्य या चूक को कदाचार माना जायेगा-**

(1) किसी उच्च अधिकारी के किसी विधिपूर्ण और युक्तियुक्त आदेश की जानबूझ कर अनधीनता या अवज्ञा करना, चाहे ऐसा अकेले या अन्य लोगों के साथ-साथ किया जाय;

(2) विधि द्वारा और विधि का बल रखने वाले नियमों द्वारा विहित सम्यक् नोटिस दिए बिना या तो अकेले या अन्य कर्मकारों के साथ कार्य रोक देना;

(3) किसी कर्मकार को हड़ताल करने (या धीमे कार्य करने) के लिए उद्दीप्त करना;

(4) औद्योगिक अधिष्ठान के कारबार या सम्पत्ति के संबंध में चोरी, कपट या बेईमानी

करना;

करना;

## स्तम्भ-1

## विद्यमान पैरा

(5) नकद या जिन्स में रिश्वत लेना या देना या किसी ऐसे संव्यवहार के लिए दुप्रेरित करना;

(6) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर ऐसे प्रयोजनों के लिए जो नियोजक द्वारा प्राधिकृत न हों, कोई धनराशि एकत्रित करना;

(7) नियोजकों के समान या सम्पत्ति को जानबूझ कर क्षति या हानि पहुंचाना;

(8) बिना छुट्टी के अभ्यासतः अनुपस्थित रहना या आठ दिन से अधिक के लिए बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना;

(9) अभ्यासतः विलम्ब से आना;

(10) औद्योगिक अधिष्ठान पर लागू विधि का आदतन उल्लंघन करना;

(11) अभ्यासित उपेक्षा या कार्य की उपेक्षा करना;

(12) किसी ऐसे कार्य या चूक की, जिसके लिए मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबंधों के अनुसार जुर्माना आरोपित किया जा सकता है, बारम्बार पुनरावृत्ति;

(13) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर प्रबंधक की लिखित पूर्व अनुज्ञा के बिना हैण्ड बिल, पैम्फलेट, पोस्टर का वितरण या प्रदर्शन करना या बैठक करना;

(14) उसी प्रकार की दूसरी मशीन पर कार्य करने से इंकार करना या उसी प्रकार का कार्य करने से इंकार करना, जिसे कि वह करता आया हो;

(15) किसी अपाधिकृत व्यक्ति या व्यक्तियों को औद्योगिक अधिष्ठान की किसी कार्य प्रणाली की गोपनीयता को प्रकट करना जिससे औद्योगिक अधिष्ठान को हानि/अपहानि होने की सम्भावना हो;

(16) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर किसी लॉटरी या रैफल की कोई वस्तु, टिकट, कूपन या टोकन बेचना;

(17) ड्यूटी पर सोना;

(18) किसी विभाग के अनुरक्षण और संचालन संबंधी और उसकी स्वच्छता बनाये रखने संबंधित किसी भी नियम या युक्तिसंगत अनुदेशों का उल्लंघन करना;

(19) शराब के नशे में होना, जुआं खेलना या उपद्रवी या अनुशासनहीन व्यवहार करना;

(20) कारखाने के परिसर में ऐसे स्थानों पर

## स्तम्भ-2

## एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

(5) नकद या जिन्स (वस्तु) में रिश्वत लेना या देना या किसी ऐसे संव्यवहार को अंगीकृत करना;

(6) आवासीय कालोनी के कर्मचारों को अपवर्जित करते हुए औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर ऐसे प्रयोजनों के लिए जो नियोजक द्वारा प्राधिकृत न हों, कोई धनराशि एकत्रित करना;

(7) नियोजकों के समान या सम्पत्ति को जानबूझ कर क्षति या हानि पहुंचाना;

(8) बिना छुट्टी के अभ्यासतः अनुपस्थित रहना या दस दिन से अधिक के लिए बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना;

(9) अभ्यासतः विलम्ब से आना;

(10) औद्योगिक अधिष्ठान पर लागू विधि का आदतन उल्लंघन करना;

(11) अभ्यासित उपेक्षा या कार्य की उपेक्षा करना;

(12) किसी ऐसे कार्य या चूक की, जिसके लिए मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के उपबंधों के अनुसार जुर्माना आरोपित किया जा सकता है, बारम्बार पुनरावृत्ति;

(13) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर प्रबंधक की लिखित पूर्व अनुज्ञा के बिना हैण्ड बिल, पैम्फलेट, पोस्टर का वितरण या प्रदर्शन करना या बैठक करना;

(14) उसी प्रकार की दूसरी मशीन पर कार्य करने से इंकार करना या उसी प्रकार का कार्य करने से इंकार करना, जिसे कि वह करता आया हो;

(15) किसी अपाधिकृत व्यक्ति या व्यक्तियों को औद्योगिक अधिष्ठान की किसी कार्य प्रणाली की गोपनीयता को प्रकट करना जिससे औद्योगिक अधिष्ठान को हानि/अपहानि होने की सम्भावना हो;

(16) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर के भीतर बिना अनुज्ञा के किसी लॉटरी या रैफल की कोई वस्तु, टिकट, कूपन या टोकन बेचना;

(17) ड्यूटी पर सोना;

(18) किसी विभाग के अनुरक्षण और संचालन संबंधी और उसकी स्वच्छता बनाये रखने संबंधित किसी भी नियम या युक्तिसंगत अनुदेशों का उल्लंघन करना;

(19) शराब के नशे में होना, जुआं खेलना या अनुशासनहीन व्यवहार करना;

(20) कारखाने के परिसर में ऐसे स्थानों पर

धूम्रपान करना जहां धूम्रपान का प्रतिषेध हो;

(21) अनुसूची में दिए गए सुरक्षा विनियमों और अन्य सुरक्षा अनुदेशों का अनुपालन करने में विफल रहना, कारखाने में अधिष्ठापित मशीनरी, गार्ड, बाड़ा और अन्य सुरक्षा साधनों को अनाधिकृत रूप से हटाना या उसमें हस्तक्षेप करना या क्षति पहुंचाना;

स्तम्भ-1

**विद्यमान पैरा**

(22) बीमारी का बहाना करना या जानबूझकर उत्पादन में विलम्ब करना;

(23) कारखाने के किसी कर्मचारी को धमकी देना या अभित्रास करना;

(24) कारखाने द्वारा दिए गए क्वार्टर में या कारखाने की कॉलोनी में अप्राधिकृत निर्माण करना;

(25) कोई अन्य कार्य जो अनुशासन का उच्छेदक हो।

**स्पष्टीकरण-** कदाचार का कोई कार्य जो एक वर्ष की अवधि के भीतर तीन से कम बार किया गया हो आभ्यासिक नहीं समझा जायेगा।

17-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 23 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

स्तम्भ-1

**विद्यमान पैरा**

**23-कदाचार पर दण्ड-** यदि किसी कर्मकार को समुचित जांच के पश्चात् तथा कथित कदाचार का दोषी पाया जाता है तो उसे या तो पदच्युति या सात दिन से अनधिक अवधि के लिए निलम्बित किया जा सकता है या उसकी एक वार्षिक वेतनवृद्धि रोकी जा सकती है। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने का आदेश लिखित रूप में होगा और उसमें ऐसी कार्यवाही के लिए कारण दिए जायेंगे। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने का दण्ड देने के पूर्व कर्मकार को आरोप-पत्र दिया जायेगा और उसे उसके विरुद्ध आरोपित कदाचार का स्पष्टीकरण देने का अवसर दिया जायेगा। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने की कार्यवाही प्रबंधतंत्र द्वारा समुचित जांच करने के पश्चात् जिसमें सम्बद्ध कर्मकार को अपना प्रतिवाद

धूम्रपान करना जहां धूम्रपान का प्रतिषेध हो;

(21) अनुसूची में दिए गए सुरक्षा विनियमों और अन्य सुरक्षा अनुदेशों का अनुपालन करने में विफल रहना, कारखाने में अधिष्ठापित मशीनरी, गार्ड, बाड़ा और अन्य सुरक्षा साधनों को अनधिकृत रूप से हटाना या उसमें हस्तक्षेप करना या क्षति पहुंचाना;

स्तम्भ-2

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

(22) या जानबूझकर उत्पादन में विलम्ब करना;

(23) कारखाने के किसी कर्मचारी को अभित्रास करना;

(24) कारखाने द्वारा दिए गए क्वार्टर में या कारखाने की कॉलोनी में अप्राधिकृत निर्माण करना;

(25) कोई अन्य कार्य जो अनुशासन का उच्छेदक हो।

(26) महिलाओं का कार्यस्थल पर यौन-उत्पीड़न (निवारण, निषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (अधिनियम संख्या 14 सन् 2013) की धारा 2द के अधीन "यौन उत्पीड़न" में निम्नलिखित अवांछनीय कार्य या व्यवहार (चाहे सीधे या संकेत से) सम्मिलित हैं, अर्थात् :-

(एक) शारीरिक सम्पर्क और अग्रसरण; या

(दो) यौन प्रणय के लिए मांग या अनुरोध करना; या

(तीन) लैंगिक रूप से भद्दी टिप्पणी करना; या

(चार) अश्लील साहित्य दिखाना; या

(पाँच) कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक या अमौखिक लैंगिक प्रकृति का आचरण।

**स्पष्टीकरण-** कदाचार का कोई कार्य जो एक वर्ष की अवधि के भीतर तीन से कम बार किया गया हो आभ्यासिक नहीं समझा जायेगा।

स्तम्भ-2

**एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा**

**23-कदाचार हेतु दण्ड-** यदि किसी कर्मकार को समुचित जांच के पश्चात् दोषी पाया जाता है तो उसे या तो पदच्युति या सात दिन से अनधिक अवधि के लिए निलम्बित किया जा सकता है या उसकी एक वार्षिक वेतनवृद्धि रोकी जा सकती है। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने का आदेश लिखित रूप में होगा और उसमें ऐसी कार्यवाही के लिए कारण दिये जायेंगे। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने का दण्ड देने के पूर्व, कर्मकार को आरोप-पत्र दिया जायेगा और उसे उसके विरुद्ध आरोपित कदाचार का स्पष्टीकरण देने का अवसर दिया जायेगा। निलम्बन या पदच्युति या वार्षिक वेतनवृद्धि को रोकने की कार्यवाही प्रबंधतंत्र द्वारा समुचित जांच करने के पश्चात् जिसमें सम्बद्ध कर्मकार को अपना प्रतिवाद करने का पूरा अवसर दिया जायेगा, की जायेगी और

पैरा 23 का संशोधन

करने का पूरा अवसर दिया जायेगा, की जायेगी और सम्बद्ध कर्मकार संघ के किसी पदाधिकारी द्वारा या किसी सहकर्मी द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने का हकदार होगा, यदि सम्बद्ध कर्मकार संघ का सदस्य न हो। यदि वह संघ का सदस्य है तो उसका प्रतिनिधित्व केवल ऐसे पदाधिकारी द्वारा किया जा सकता है जो अधिष्ठान का सदस्य हो।

सम्बद्ध कर्मकार संघ के किसी पदाधिकारी द्वारा या किसी सहकर्मी द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने का हकदार होगा, यदि सम्बद्ध कर्मकार संघ का सदस्य न हो।

पैरा 25 का  
संशोधन

18-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 25 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

##### विद्यमान पैरा

**25-ऐसे कार्य जिस पर परिनिन्दा नोटिस या जुर्माना किया जा सकता है-**

निम्नलिखित कार्यों या चूक के लिए लिखित रूप से परिनिन्दा या चेतावनी का नोटिस जारी किया जा सकता है और जुर्माना आरोपित किया जा सकता है। यह प्रबंधक द्वारा और सम्बद्ध कर्मकार को उसके विरुद्ध अभिकथित कार्य या चूक के लिए स्पष्टीकरण देने का अवसर देने के पश्चात् किया जायेगा, -

(एक) विलम्ब से आना या अनुमति के बिना या पर्याप्त कारण के बिना ड्यूटी पर अनुपस्थित रहना;

(दो) कार्य में लापरवाही या काम की उपेक्षा करना;

(तीन) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर में इस प्रयोजन के लिए व्यवस्थित फाटक या फाटकों के सिवाय अन्य फाटक या फाटकों से उसमें प्रवेश करना या वहां से बाहर आना;

(चार) नियत कार्यस्थान या मशीन से बिना अनुमति के या बिना पर्याप्त कारण के अनुपस्थित रहना;

(पांच) किसी विभाग के अनुरक्षण, संचालन संबंधी और उसकी स्वच्छता बनाये रखने से संबंधित किसी नियम या अनुदेश का उल्लंघन करना;

(छः) यू0 पी0 फैक्ट्रीज रूल्स, 1948 के अनुसार नियोजक द्वारा व्यवस्थित चुस्त पोशाक को न पहनना।

#### स्तम्भ-2

##### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**25-ऐसा कार्य या चूक जिस पर परिनिन्दा नोटिस या जुर्माना अधिरोपित किया जा सकता है-**

निम्नलिखित कार्यों या चूक के लिए लिखित रूप में परिनिन्दा या चेतावनी की नोटिस जारी की जा सकती है और जुर्माना अधिरोपित किये जा सकते हैं। यह प्रबंधक द्वारा और सम्बद्ध कर्मकार को उसके विरुद्ध अभिकथित कार्य या चूक के लिए स्पष्टीकरण देने का अवसर देने के पश्चात् किया जायेगा, -

(एक) विलम्ब से आना या अवकाश के बिना या पर्याप्त कारण के बिना ड्यूटी से अनुपस्थित रहना;

(दो) कार्य में लापरवाही या काम की उपेक्षा करना;

(तीन) औद्योगिक अधिष्ठान के परिसर में इस प्रयोजन के लिए उपबंधित फाटक या फाटकों के सिवाय अन्य फाटक या फाटकों से उसमें प्रवेश करना या वहां से बाहर जाना;

(चार) नियत कार्यस्थान या मशीन से बिना अवकाश के या बिना पर्याप्त कारण के अनुपस्थित रहना;

(पाँच) किसी विभाग के अनुरक्षण, संचालन संबंधी और उसकी स्वच्छता बनाये रखने से संबंधित किन्ही नियमों या अनुदेशों का उल्लंघन करना;

(छः) यू0पी0 फैक्ट्रीज रूल्स, 1950 के अनुसार नियोजक द्वारा उपबंधित चुस्त पोशाक को न पहनना।

(सात) नियोजक द्वारा उपलब्ध कराए गए सुरक्षा उपकरणों का प्रयोग न करना एवं सुरक्षा निर्देशों का उल्लंघन करना।

पैरा 28 का  
संशोधन

19-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 28 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

##### विद्यमान पैरा

**28-अभिकथित कदाचार की जांच होने तक निलम्बन-(1)** जहां कर्मकार के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही अनुज्ञात हो या वह विचाराधीन हो और नियोजक का सामधान हो जाय कि कर्मकार को निलम्बित करना आवश्यक या वांछनीय है तो वह लिखित आदेश द्वारा ऐसे दिनांक से निलम्बित कर सकता है जैसा आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाय। एक विवरण पत्र जिसमें ऐसे निलम्बन के कारण विस्तार से दिए गए हों निलम्बन के दिनांक से एक सप्ताह के भीतर कर्मकार को दिया जायेगा।

#### स्तम्भ-2

##### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**28-अभिकथित कदाचार की जांच के दौरान निलम्बन -(1)** जहां कर्मकार के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही अनुज्ञात हो या विचाराधीन हो और नियोजक का समाधान हो जाय कि कर्मकार को निलम्बित रखना आवश्यक या वांछनीय है तो वह, लिखित आदेश द्वारा ऐसे दिनांक से उसे निलम्बित कर सकता है जैसा कि आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाय। एक विवरण पत्र, जिसमें ऐसे निलम्बन के कारणों के विस्तृत विवरण दिए गए हों, निलम्बन के दिनांक से एक सप्ताह के भीतर कर्मकार को दिया जायेगा।



(2) ऐसे कर्मकार को जो खण्ड (1) के अधीन निलम्बित किया जाय ऐसी निलम्बन की अवधि में निम्नलिखित दर पर निलम्बन भत्ता दिया जायेगा, अर्थात् :-

(क) निलम्बन भत्ता निलम्बन के दिनांक से प्रथम नब्बे दिन के लिए आधारिक मजदूरी, महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता के लिए जिसे पाने के स्तम्भ-1

#### विद्यमान पैरा

लिए कर्मकार हकदार होता यदि वह मजदूरी सहित छुट्टी पर होता आधे के बराबर होगा, यदि आन्तरिक जांच की अवधि बढ़ जाती है और कर्मकार नब्बे दिन से अधिक की अवधि के लिए निलम्बित रहता है तो ऐसी अवधि के लिए निलम्बन भत्ता ऐसी आधारिक मजदूरी महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता के तीन चौथाई के बराबर होगा:

परन्तु जहां ऐसी जांच की अवधि कर्मकार पर प्रत्यक्षतः आरोप्य कारणों से नब्बे दिन से अधिक हो जाती है, वहीं नब्बे दिन से अधिक अवधि के लिए निलम्बन भत्ता ऐसी आधारिक मजदूरी महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्तों के पचास प्रतिशत की दर से दिया जाता रहेगा;

(ख) किसी कर्मकार को निलम्बन भत्ता देय नहीं होगा यदि वह किसी प्राधिकारी या सिविल या दण्ड न्यायालय के विनिश्चय तक आन्तरिक जांच स्थगित रखवाना चाहता है।

(3) यदि आन्तरिक जांच पूरी होने पर, कर्मकार को उसके विरुद्ध लगाये गये अभियोगों का दोषी नहीं पाया जाता है तो उसे ऐसी अवधि के दौरान मजदूरी सहित छुट्टी पर समझा जायेगा।

20-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 29 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में पैरा 29 का दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

#### स्तम्भ-1

#### विद्यमान पैरा

29-कर्मकारों द्वारा किये गये परिवारों की जाँच- यदि किसी कर्मकार ने परिवेक्षी पद धारण करने वाले किसी व्यक्ति के व्यवहार के विरुद्ध लिखित रूप में कोई परिवाद किया है तो प्रबन्धतंत्र

(2) ऐसे कर्मकार, जिसे खण्ड (1) के अधीन रखा जाय, को ऐसी निलम्बन की अवधि में निम्नलिखित दरों पर निलम्बन भत्ता दिया जायेगा, अर्थात् :-

(क) निलम्बन के दिनांक से प्रथम नब्बे दिन के लिए निलम्बन भत्ता आधारभूत मजदूरी, परिवर्तनीय महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता, जिसके लिये स्तम्भ-2

#### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

कर्मकार हकदार होता यदि वह मजदूरी सहित छुट्टी पर होता, के आधे भाग के बराबर होगा। यदि आन्तरिक जांच की अवधि बढ़ जाती है और कर्मकार नब्बे दिन से अधिक की अवधि के लिए निलम्बित रहता है तो ऐसी अवधि के लिए निलम्बन भत्ता ऐसी आधारभूत मजदूरी, परिवर्तनीय महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता के तीन चौथाई भाग के बराबर होगा:

परन्तु जहां ऐसी जांच की अवधि कर्मकार पर प्रत्यक्षतः आरोप्य कारणों से नब्बे दिन की अवधि से अधिक हो जाती है, वहीं नब्बे दिन से अधिक अवधि के लिए निलम्बन भत्ता ऐसी आधारभूत मजदूरी, परिवर्तनीय महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता (भत्तों) के पचास प्रतिशत की दर से भुगतान किया जाता रहेगा,

तथापि यदि जांच/अन्वेषण की अवधि नियोजक के कारण 90 दिन से अधिक हो जाती है तो कर्मकार पूर्ण मजदूरी का हकदार होगा।

(ख) किसी कर्मकार को निलम्बन भत्ता देय नहीं होगा, यदि वह किसी प्राधिकारी या सिविल या दण्ड न्यायालय के विनिश्चय तक आन्तरिक जांच स्थगित रखवाना चाहता है।

(3) यदि आन्तरिक जांच पूरी होने पर, कर्मकार को उसके विरुद्ध लगाये गये अभियोगों का दोषी नहीं पाया जाता है तो उसे ऐसी अवधि के दौरान मजदूरी सहित छुट्टी पर समझा जायेगा।

(4) ऐसी निलम्बन अवधि के दौरान कर्मकार मुख्यालय छोड़ने हेतु आवेदन कर सकता है और उसे उपस्थिति से छूट प्रदान किया जा सकता है। मुख्यालय छोड़ने की ऐसी अवधि के दौरान निलम्बन भत्ता संदेय होगा। निलम्बन अवधि के दौरान, कर्मकार एक घोषणा पत्र/वचन पत्र प्रदान करेगा कि वह अन्यत्र कार्य नहीं कर रहा है।

#### स्तम्भ-2

#### एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

29-कर्मकारों द्वारा किये गये शिकायत की जाँच- यदि कोई कर्मकार किसी पर्यवेक्षक/प्रबंधक के विरुद्ध लिखित में कोई परिवाद किया हो तो प्रबंधतंत्र में जाँच के दौरान उक्त कर्मकार या संघ

द्वारा उसकी शीघ्र जांच की जायेगी। सम्बद्ध कर्मकार या उस संघ का जिसका वह सदस्य हो कोई प्रतिनिधि जांच के समय उपस्थित रहेगा।

का प्रतिनिधि (जिसमें वह सदस्य हो) सम्मिलित होगा और जाँच आयोजित किये जाने के पश्चात् जाँच रिपोर्ट की एक प्रति, कर्मकार को भी प्रदान की जायेगी। इसके अतिरिक्त, यदि उस घटना में उक्त शिकायत गलत/फर्जी पायी जाती है तो उक्त कृत्य कदाचार माना जायेगा और उक्त कर्मकार के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ की जायेगी।

पैरा 33 का संशोधन

21-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 33 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

स्तम्भ-1

विद्यमान पैरा

**33-मजदूरी पर्ची जारी किया जाना-** प्रत्येक कर्मकार के प्रत्येक मास की मजदूरी का भुगतान करने के कम से कम एक दिन पूर्व प्रपत्र-एक में मजदूरी की पर्ची दी जायेगी जिसमें उसके द्वारा अर्जित कुल मजदूरी और मजदूरी से की गयी कटौतियों का, यदि कोई हो, ब्योरा प्रदर्शित किया जायेगा।

पैरा 34 का संशोधन

22-उक्त स्थायी आदेश में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विद्यमान पैरा 34 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया पैरा रख दिया जायेगा, अर्थात्:-

स्तम्भ-1

विद्यमान पैरा

**34-कारखाना के क्वार्टर का खाली किया जाना-** कोई कर्मकार जिसकी सेवायें समाप्त कर दी गयी हो या जिसने त्याग पत्र दे दिया हो या जो कम्पनी की सेवा से सेवानिवृत्त हो गया हो कारखाने का क्वार्टर जो उसे आवंटित किया गया हो तत्काल खाली कर देगा। फिर भी यदि कर्मकार की सेवा समाप्त औद्योगिक विवाद की विषयवस्तु हो तो उसे तब तक कारखाने के क्वार्टर में रहने दिया जायेगा जब तक कि विवाद का अन्तिम रूप से विनिश्चय न हो जाये और इस अवधि के दौरान सम्बद्ध कर्मकार प्रत्येक मास किराया और विद्युत प्रभार नियमानुसार देता रहेगा। ऐसा न करने पर उसे उसको आवंटित क्वार्टर से निष्कासित किया जा सकता है। प्रबंधन को ऐसे अध्यासन के लिए क्षतिपूर्ति का दावा करने का अधिकार होगा।

नवीन पैरा 36 और 37 का बढ़ाया जाना

23-उक्त स्थायी आदेश में, पैरा 35 के पश्चात् निम्नलिखित पैरा बढ़ा दिया जायेगा, अर्थात्:-

**36- मेडीक्लेम पालिसी/चिकित्सा बीमा योजना-**

प्रबंधन प्राधिकृत बीमा कम्पनी से इकाई/औद्योगिक स्तर पर ई0एस0आई0 योजना के अनुसार कर्मकार की कुल मजदूरी की 4.75 प्रतिशत की दर से धनराशि का अभिदाय करते हुए कर्मकार के लिये चिकित्सा बीमा योजना का उपबंध करेगा। यह, स्थानीय संघ के प्रतिनिधि या कर्मकार के प्रतिनिधि (जहां स्थानीय संघ न हो) से परामर्श करके किया जायेगा और यह कर्मकार और उसके परिवार के सदस्यों पर लागू होगा। यह पॉलिसी केवल ऐसे औद्योगिक अधिष्ठानों तथा कर्मकारों पर ही लागू होगी, जो ई0एस0आई0 योजना के अधीन आच्छादित न हों।

**37-** इन स्थायी आदेशों के अधीन, यदि कोई कर्मकार ऐसी किसी सांविधिक व्यवस्था, नियमों तथा या औद्योगिक अधिष्ठान ज्ञापन से आच्छादित हो, जिनसे अधिकाधिक प्रसुविधा प्राप्त कर रहा हो तो वह उनका प्रयोग करता रहेगा जिसे बाधित नहीं किया जायेगा।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**33-मजदूरी पर्ची जारी किया जाना-** प्रत्येक कर्मकार के प्रत्येक मास की मजदूरी का भुगतान करने के कम से कम एक दिन पूर्व प्रपत्र-अ में मजदूरी पर्ची दी जायेगी जिसमें उसके द्वारा अर्जित कुल मजदूरी और मजदूरी से की गयी कटौतियों का ब्योरा, यदि कोई हो, प्रदर्शित किया जायेगा।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित पैरा

**34-कारखाना के क्वार्टर का खाली किया जाना-** कोई कर्मकार, जिसकी सेवायें समाप्त कर दी गयी हो या जिसने त्याग पत्र दे दिया हो या जो कम्पनी की सेवा से निवृत्त हो गया हो, नियोजक से उपदान की धनराशि सहित अपने पूर्ण और अन्तिम देयों को प्राप्त करेगा और साथ ही साथ उसे आवंटित क्वार्टर को निपटान के समय पर ही रिक्त करना होगा। यदि कर्मकार या मृत कर्मकार के आश्रित क्वार्टर को रिक्त करने में विफल रहता है/रहते हैं तो उपदान की धनराशि सहित पूर्ण और अन्तिम संदाय तब तक नहीं किया जायेगा जब तक क्वार्टर रिक्त नहीं कर दिया जाता है। क्वार्टर रिक्त न किये जाने की दशा में कर्मकार या मृत कर्मकार के आश्रित नियमानुसार क्वार्टर किराया तथा विद्युत देयकों का संदाय करता रहेगा/करते रहेंगे।

यदि कर्मकार की सेवा समाप्ति औद्योगिक विवाद की विषयवस्तु हो तो उसे विवाद/मामले का अन्तिम निस्तारण किये जाने तक क्वार्टर में बने रहने की अनुज्ञा होगी।

आज्ञा से,  
सुरेश चन्द्रा,  
अपर मुख्य सचिव।

IN pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution of India, the Governor is pleased to order the publication of the following English translation of notification no. 631/XXXVI-2-2022-105-2009-T.C.-1, dated June 8, 2022:

No. 631/XXXVI-2-2022-105-2009-T.C.-1

*Dated Lucknow, June 8, 2022*

WHEREAS the Standing Orders governing the conditions of employment of workmen in Distillery Industry of the State were enforced under Government notification no 4668/XXXVI-3-20(SA)-81, dated September 27, 1986;

AND WHEREAS, there was persistent demand for revision of aforesaid Standing Orders which had become necessary in view of passage of time;

AND WHEREAS, the matter of the above Standing Orders was referred to Committee constituted under Government Order no 2/318/XXXVI-2-14-105-2009, dated August 21, 2014;

AND WHEREAS, the Committee having considered the matter in detail, submitted its report for revision of Standing Orders;

AND WHEREAS, the Standing Orders as revised by the Committee would maintain industrial peace and harmony in the Distillery Industry;

AND WHEREAS, in the opinion of State Government it is necessary and expedient so to do for maintenance of public order and supplies and services essential to the life of the community and for maintaining employment;

NOW, THEREFORE, in exercise of powers under clause (b) of section 3 of the Uttar Pradesh Industrial Disputes Act, 1947 (U.P. Act no. 28 of 1947), the Governor is pleased to amend the Standing Orders enforced by Government notification no. 4668/XXXVI-3-20(SA)-81, dated September 27, 1986 and to direct that the Standing Order enforced by Government notification no. 4668/XXXVI-3-20(SA)-81, dated September 27, 1986 and amended by this order shall be applicable equally to Breweries Industries, and also to direct with reference to section 19 of the said Act that notice of this order shall be given by publication in the *Gazette*. The aforesaid order shall be followed by all the distillery and breweries Industries in Uttar Pradesh for the first five years from the date of its publication in the *Gazette*.

#### AMENDMENT

1. In the notification no. 4668/XXXVI-3-20(SA)-81 dated 27/09/1986 Amendment  
(hereinafter referred to as "the said Standing Order") for the existing paragraph 3 set out of paragraph 3  
in Column-1 below, the following paragraph as set out in column-2 shall be *substituted*,  
namely :-

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 3. Classification of Workmen –

(1) Workman shall be classed as:

- (a) Permanent;
- (b) Probationer;
- (c) Substitute;
- (d) Temporary;
- (e) Apprentice or Trainee.

(2) A 'Permanent' workman is one

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 3. Classification of Workmen:

(1)- Classification of Workmen-

- (a) Permanent;
- (b) Probationer;
- (c) Substitute;
- (d) Apprentice;
- (e) Trainee.

(2) A 'Permanent' workman is one who

who has been engaged on a job of permanent nature and who has completed his probationary Period as prescribed.

(3) (a) A 'Probationer' is one who has provisionally been employed for a period to be specified by the

has been engaged on a job of permanent nature and who has completed his probationary Period as prescribed.

(3) (a) A 'Probationer' is one who has provisionally been employed for a period to be specified by the Management/Manager to fill a permanent vacancy or a new post of permanent nature and who

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

Management/Manager to fill a permanent vacancy or a new post of permanent nature and who may be confirmed at the completion of that period if his services are found satisfactory. The probation period shall ordinarily not exceed six months, but in case of a workman other than unskilled workman, this period of six months can be extended up to nine months:

Provided that services of a probationer can be terminated before the completion of the probationary period. If no order is passed and issued within a month of the expiry of the probationary period, the workman shall be deemed to be confirmed.

(b) If a permanent workman is promoted to higher position, he shall be deemed to be on probation on that higher post for a period not exceeding six months. In case his work during this period is not found satisfactory, he shall be reverted to his old permanent post.

(4) A 'Substitute' is one who is employed on the post of a permanent workman or a probationer, who is temporarily absent on leave or otherwise.

(5) A 'Temporary' workman is one who has been engaged for work which is of a temporary nature or who has been engaged to fill a temporary need or extra hand on permanent job or a person who has been engaged for a specific period. Services of a temporary workman can be terminated at any time without any notice.

(6) An 'Apprentice/Trainee' is a learner who is kept for the period of his training and on the stipend as provided

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

may be confirmed at the completion of that period if his services are found satisfactory. The probation period shall ordinarily not exceed six months, but in case of a workman other than unskilled workman, this period of six months can be extended up to nine months:

Provided that services of a probationer can be terminated before the completion of the probationary period. If no order is passed and issued within a month of the expiry of the probationary period, the workman shall be deemed to be confirmed.

(b) If any workman is promoted to higher post and if he fails to complete the probationary period of six months successfully in that case he will be reverted back to his old permanent post. In case no order is issued within 30 days of completion of probationary period he shall be deemed to be confirmed on the higher post.

(4) A 'Substitute' is one who is employed on the post of a permanent workman or a probationer, who is temporarily absent on leave or otherwise.

(5) *Omitted*

(6) An Apprentice is a learner, who is kept for the period of training and on the

under the Apprentices Act, 1961 (Act No. 52 of 1961) and the Rules framed thereunder.

stipend as provided under the Apprentices Act, 1961 (Act No.52 of 1961) and the rules framed thereunder.

(7) A Trainee is one who is engaged to impart training of minimum six months or maximum one year in accordance with the approved training scheme by the Certifying Officer or Competent Authority of the State Government.

2. In the said Standing Order, for the existing paragraph 4 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment of paragraph 4

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**4. Enrolment, Muster Roll, Tickets, Cards or tokens :**

(1) Every workman on enrolment shall sign the prescribed form appended to these orders in Form 'A'.

(2) The name of every workman without exception shall be entered in the Muster Roll.

(3) In the Muster Roll against the name of every workman without exception shall be clearly indicated the designation and classification to which he belongs.

(4) Tickets. –

(a) Every permanent workman shall be given a permanent ticket, card or token in Form 'B'.

(b) Every workman may be provided with an identity card and he shall on being required to do so show it to any person authorized by the Manager to inspect it.

(c) Every substitute shall be provided with a 'Substitute ticket' in Form 'D'.

(d) Every temporary workman shall be provided with a 'temporary ticket' in Form 'C'.

(e) Every Apprentice/Trainee shall be provided with an 'apprentice ticket' in Form 'E'.

(f) Every probationer workman shall be provided with a probationer ticket in Form 'F' which shall be surrendered if he obtains permanent employment.

(g) Should a workman lose or at the time of ceasing to be employed fail to deposit his ticket, card or token, he shall

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**4. Enrolment, Muster Roll, Tickets, Cards or Tokens :**

(i) Every Workman on enrolment shall sign the Prescribed form appended to these Orders in form 'A'.

(ii) The name of every workman without exception shall be entered in the Muster Roll. **(Form 12)**

(iii) In the Muster Roll against the name of every workman without exception shall be clearly indicated the designation and classification to which he belongs.

(iv) Ticket.–

(a) Every Permanent Workman shall be given a permanent ticket, Card or token in form 'B'.

(b) Every Workman may be provided with an identity card and he shall, on being required to do so, show it to any person authorized by the Manager to inspect it

(c) Every Substitute /Temporary/ Apprentice / Trainee Workman shall be provided with a substitute ticket or token in **Form 'C'** , in which its category will be clarified.

(d) - *Omitted*

(e) – *Omitted*

(f) Every probationer workman shall be provided with a probationer ticket in **Form 'D'** which shall be surrendered if he obtains permanent employment.

(g) Every Workman who loses employment or at the time of cessation of employment fails to return or deposit his ticket or card or token, shall be liable to

be liable to pay the sum of fifty paise for the cost thereof. pay **Rs. ten only** for the cost thereof.

3. In the said Standing Order, for the existing paragraph 6 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :- Amendment of paragraph 6

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**6. Shift Working:**

(1) Shifts shall be regulated in accordance

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**6. Shift Working :**

(1) Shifts shall be regulated in accordance

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

with the provisions of the Factories Act for the time being in force in Industrial establishments which are amenable to that Act. More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department at the discretion of the Management. If, however, there are collective agreements or awards for regulating shift working they shall be adhered to in so far as they are not inconsistent with the Factories Act, in the case of Industrial establishments to which that Act is applicable.

(2) Shifts may be altered at the discretion of the Management.

(3) Shift working shall be so arranged that no workman will be employed in the night shift for more than fifteen days at a time, after which he must be rotated to the day shift for a period not less than that worked by him in the night shift:

Provided that in the case of factories covered by the Factories Act for the time being in force, if three, eight hour shifts are worked the change of the shifts shall be by rotation in accordance with the Factories Act.

(4) Shift working may be discontinued after posting a notice on the notice board. Notice of seven days of discontinuance of shift shall be given:

Provided that it shall not be necessary to give seven days' notice if as a result of the discontinuance of the shift, no permanent workman is discharged :

Provided further that it shall not be necessary to give any notice of the discontinuance of a 'temporary shift' which at the time of its institution had been declared to be a 'temporary shift' by a notice pasted on the notice board.

If the plant or boiler is required to be repaired in any distillery then it would not be necessary to give seven days' notice for discontinuation of shift. Only twenty

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

with the provisions of the Factories Act for the time being in force in Industrial establishments which are amenable to that Act. More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department at the discretion of the Management. If, however, there are collective agreements or awards for regulating shift working they shall be adhered to in so far as they are not inconsistent with the Factories Act, in the case of Industrial establishments to which that Act is applicable.

(2) Shifts may be altered at the discretion of the Management.

(3) Shift working shall be so arranged that no workman will be employed in the night shift for more than **fourteen days** at a time, after which he must be rotated to the day shift for a period not less than that worked by him in the night shift:

Provided that in the case of factories covered by the Factories Act, 1948 for the time being in force, if **three shifts of eight hours** are worked the change of the shifts shall be by rotation in accordance with the provisions of the Factories Act, 1948.

(4) Shift working may be discontinued after posting seven days prior notice on the notice board:

Provided that it shall not be necessary to give seven days notice if no permanent workman is discharged on discontinuation of the shift:

Provided further that it shall not be necessary to give any notice of the discontinuance of a temporary shift which at the time of its institution had been declared to be a temporary shift by a notice pasted on the notice board.

If the plant or boiler is required to be repaired in any distillery then it would not be necessary to give seven days' notice for discontinuation of shift. Only twenty

four hours notice for discontinuing the shift and resuming the shift shall be sufficient. The permanent worker of such shift when discontinued shall be required to resume his duty in general day shift.

(5) If more than one shift is working in the Mill, workmen would be liable to be transferred from one shift to another.

four hours notice for discontinuing the shift and resuming the shift shall be sufficient. The permanent worker of such shift when discontinued shall be required to resume his duty in general day shift.

(5) If more than one shift is working in the factory, the workmen would be liable to be transferred from one shift to another.

4. In the said Standing Order, for the existing paragraph 7 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of paragraph 7

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

**7. Attendance:** (1) Every workman shall be at work at the time fixed and notified by a notice pasted on the notice board. Any workman attending late shall be liable to be marked absent:

Provided that no workman shall be left out who is late for not more than ten minutes of the starting time :

Provided further that if a workman is late on more than three occasions in a month, he shall be marked absent for one full day.

(2) Any workman, who after presentation of his ticket, card or token is found absent from his place of work during working hours without valid permission or without any sufficient reason, shall be liable to be treated as absent.

If, however, he is so absent from the premises of the Industrial establishment during working hours without permission, he shall be liable to be treated as absent for the whole day, in case his absence occurs before the recess period and for half a day in case his absence occurs after the recess period.

(3) The deduction from wages to be made for the period of absence under these Standing Orders shall be made in accordance with the provisions of the Payment of Wages Act, 1936:

Provided that the Management may in the alternative and at its discretion deal with such absence as a misconduct under the provisions of Standing Orders.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

**7. Attendance:** (1) - Every workman shall be at work at the time fixed and notified by a notice pasted on the notice board. Any workman attending late shall be marked half day or four hours absent:

Provided that every workman shall be allowed to join his duties who is reporting for duty within fifteen minutes of the starting of the shift. The grace period of fifteen minutes is allowed four time in a month.

(2) Any workman, who after presentation or receipt of card, ticket or token is found absent from his place of work without valid permission or without sufficient reason shall be liable to be treated as absent:

Provided that if he is so absent during working hours in the establishment before recess, he shall be marked absent up to recess, if he remains so absent after recess, he shall be marked half day absent for the remaining half day.

(3) The deduction from wages to be made for the period of absence under the standing Orders shall be made in accordance with the Provisions of Payment of Wages Act, 1936:

Provided that if the Workman is habitual of remaining so absent from his work place during working hours, the Management may at its discretion deal with such absence as a misconduct under the provisions of Standing orders.

5. In the said Standing Order, for the existing paragraph 8 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of paragraph 8

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

**8. Leave:**

(1) All the workmen of the Industrial Establishment shall be entitled for the following leave with full wages during a calendar year :

- (a) Annual leave - As per provision of the Factories Act.  
 (b) Casual leave - Six days.  
 (c) Sickness leave - Ten days.

**COLUMN-1***Existing paragraph*

Sickness leave will be discontinued on the introduction of Employees' State Insurance Scheme and will be governed by its provisions.

If in any factory the total quantum of casual and sickness leave is more than sixteen days then the existing workmen will continue to enjoy the existing quantum of leave. In the case of new entrants from the date of these Standing Orders, they will be entitled only for leave as per above schedule.

(2) The casual and sickness leave shall not be carried over to next year nor shall the workman be entitled to wages *in lieu of* unavailed casual leave/sickness leave.

(3) The workmen who are covered under the provisions of the Uttar Pradesh Dookan Aur Vanijya Adhishthan Adhiniyam, 1962, shall be entitled to leave in accordance with the provisions of that Act.

(4) Any workman who desires to obtain leave of absence shall apply to an officer appointed for this purpose. In case the leave applied for is on medical grounds, he shall submit a medical certificate either from the Medical Officer of the factory or from a Registered Medical Practitioner:

Provided that if the workman is living in a quarter provided by the industrial establishment, the workman concerned shall submit the certificate from the Medical Officer of the factory:

**8. Leaves:**

(1) All the Workmen of the Industrial Establishment shall be entitled for the following leaves with full wages in a calendar year :-

- (a) Earned leave - 18 days  
 (b) Casual leave - 10 days  
 (c) Sickness leave - 15 days

**COLUMN-2***Paragraph as hereby substituted*

The Sick leave shall be granted as per E.S.I. norms for Establishments covered under E.S.I. scheme. However where there is no E.S.I. scheme a new medical insurance scheme (Mediclaime) shall be implemented. The Management shall decide this new scheme & while drafting the scheme they will consult the local union. For Establishments where E.S.I scheme is not applicable, there in case of a serious illness or hospitalization the sick leave shall be allowed / granted based on the diseases covered under the Medical Insurance scheme.

However till implementation of the medical insurance scheme, the workman can avail sick leave upto a maximum of 60 days subject to his submission of medical certificate.

The leave shall be allowed/granted after adjusting the remaining Sick leave due to him.

(2) If any Workman does not avail the sick leave during the calendar year, the sick leave shall be accumulated up to two years or carry forward to next year only after that the sick leave shall be lapsed.

(3) *Omitted*

(4) Any workman who desires to obtain leave of absence shall apply to an Officer appointed for this purpose. In case the leave applied for is on medical ground, he shall submit a medical certificate either from the Medical Officer of the Factory or from a Registered Medical Practitioner:

Provided that no medical certificate will be required if the sickness leave applied for is for a period of not more than two days:



Provided further that no medical certificate will be required if the sickness leave applied for is for a period of not more than two days :

Provided also that if the workman has submitted a medical certificate from a Registered Medical Practitioner, he can be required to produce a certificate from the Medical Officer of the factory or from the Government Medical Officer of the District.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

(5) Applications for leave of absence for less than three days duration must be made at least twenty-four hours before the commencement of the leave except on medical ground or death in the family in which case the application may be made on the same day.

(6) Application for leave of absence for more than three days duration shall be made at least seven days before the commencement of the leave applied for.

(7) Orders in writing shall be passed by the officer appointed for the purpose on all the applications for leave latest within three days following the receipt of the application, either refusing or sanctioning the leave of absence applied for :

Provided that in the case of applications for leave of absence of an urgent nature, orders shall be passed without delay. If the application is refused, the officer shall record his reason for such refusal and if so required by the applicant communicate the reasons to him. The orders passed by the officer shall immediately be communicated to the applicant orally if he is present and in writing when the applicant is not present, provided that the applicant has given his address otherwise the intimation shall be sent at the address available in the records of the Industrial establishment.

(8) A workman granted leave of absence shall be given by the officer appointed a sign pass or certificate in Form 'G' showing the date on which the leave of absence shall have effect, and the date on which the workman shall have to report for work.

In the event of a workman absenting himself for more than eight days without any information to the Manager, or remaining absent for more than eight days in excess of the period of leave

Provided further if the Management or Manager has any doubt about the illness or Medical certificate of Registered Medical Practitioner, the Manager or Management may direct the workman for medical examination at the expenses of the Company or from Chief Medical Officer of the District.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

(5) Applications for leave of absence for less than three days duration must be made at least twenty-four hours before the commencement of the leave except in case of death in the family or serious emergency in which case the application may be made on the same day or next day in writing or through SMS / Email.

(6) The Application for leave of absence for more than three days duration shall be made at least three days before the commencement of leave applied for.

(7) Orders granting or refusing to grant the leave in writing shall be passed by the Officer appointed for the purpose before commencement of leaves. If no order is passed by the Officer the leave shall be presumed granted:

Provided that in the case of applications for leave of absence of an urgent nature, orders shall be passed without delay. If the leave application is refused then information of refusal shall be given to the workman through the means as given in Para 8 (5) through SMS or email subject to the condition that address and the mobile number has been provided by the workman. Otherwise at his address available in the records of the Industrial establishment. The workman shall be informed with the reason of refusal of leave application if so required by the workman.

(8) In the event of a workman absenting himself for more than 10 days without any information or remaining absent for more than 10 days in excess of the period of leave granted or subsequently extended, the Manager shall issue show cause notice to the workmen and the workman, after returning, shall explain the reason of his absence. If the Manager is not satisfied with the explanation of the workman in that case

granted or subsequently extended, he shall automatically lose his lien on his appointment and his name shall be struck off the rolls :

Provided if he submits his explanation on his return to the satisfaction of the Manager of his inability to attend his duty, his absence may be condoned by the Manager otherwise his name shall be taken on the list of substitutes.

the disciplinary action may be initiated against the workman.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

(9) A record shall be maintained of all leave of absence which is sanctioned.

(10) In the event of a workman applying for an extension of the period of his leave, he shall make an application in writing before the expiry of the sanctioned leave and shall immediately on receipt of such application be informed in writing at the address given whether the extension of leave applied for has been sanctioned, and if so for what period.

A certificate of posting granted by the post office shall be deemed to be sufficient proof of a reply having been sent:

Provided that the application for the extension of leave shall be made by the workman sufficiently in advance preferably by a telegram or registered post.

Amendment  
of  
paragraph 9

6. In the said Standing Order, for the existing paragraph 9 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

**9. Holidays:** The management in consultation with the workmen's union, will prepare a list of holidays for the next calendar year before the close of a calendar year and will paste the same on the notice board of the Industrial establishment for the information of all concerned.

The following holidays will be admissible to the workmen under these Standing Orders :

##### **Common for All :**

- |                              |     |     |
|------------------------------|-----|-----|
| 1. Republic Day              | ... | One |
| 2. Holi                      | ... | One |
| 3. Independence Day          | ... | One |
| 4. Mahatma Gandhi's Birthday | ... | One |
| 5. Dewali                    | ... | One |

##### **Restricted Holidays :**

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

(9) The records shall be maintained of all sanctioned leaves in Form E.

(10) In the event of a workman applying for an extension of the period of his leave, he shall make an application in writing / SMS / e-mail before the expiry of the sanctioned leave and shall immediately on receipt of such application be informed in writing / SMS/ e-mail whether the extension of leave applied for has been sanctioned or not, and if sanctioned for what period:

Provided the workman shall inform about the extension of leave through Registered Post or Courier or online (e-mail) or on Registered Mobile Number (if available). In case online application is applied then Management may not maintain the hard copies of leave application leave record and leave forms.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

**9. Holidays:** The Management in consultation with the workmen's Union, shall prepare a list of holidays for the next calendar year before the close of the calendar year and will paste the same on the notice board of Industrial Establishment for the information of all concerned.

The following Holidays will be admissible to the workmen under these Standing Orders :-

##### **Common for All :**

- |                     |     |     |
|---------------------|-----|-----|
| 1. Republic Day     | ... | One |
| 2. Holi             | ... | Two |
| 3. Id-ul-Fitr       | ... | One |
| 4. Raksha Bandhan   | ... | One |
| 5. Independence Day | ... | One |
| 6. Janmastami       | ... | One |

1. RakshaBandhan	...	One	7. Id-ul-Zuha	...	One
2. Janmastami	...	One	8. Dushehra	...	One
3. Dushehra	...	One	9. Mahatma Gandhi's Birthday	...	One
4. Ganga Ashnan/ Guru Nanak Birthday	...	One	10. Deepawali	...	Two
5. Last-Friday of Ramjan	...	One	11. Ganga snan/ Guru Nanak Birthday	...	One
6. Id-ul-Fitr	...	One	Total		13
7. Id-ul-Zuha	...	One			
8. Moharram	...	One			

**COLUMN-1**
*Existing paragraph*

Each workman of the Factory may be allowed to select four holidays out of eight restricted holidays detailed above, subject to the condition that he shall inform the management at least seven days prior to availing each such restricted holiday.

If in any Industrial establishment the workmen are entitled to more than nine aforesaid festival holidays then the workmen in that Industrial establishment shall continue to enjoy them and the number of holidays in their case shall not be curtailed.

It shall, however, be open to the Management to require the workmen to work on any festival holiday in case of exigencies of work but in such case the workmen so required to work shall be paid one day extra wages.

If a festival holiday falls on a weekly holiday then the workmen shall be entitled for one day extra wage *in lieu thereof*.

7. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 12 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

**COLUMN-1**
*Existing paragraph*
**12. Workmen to leave the premises of the Industrial Establishment:**

Any workman, who has been granted leave or has been laid off, suspended, discharged, or has resigned or is not working for any reason, shall leave the premises of the Industrial establishment immediately unless he applies and is permitted by the Manager to stay there.

8. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 13 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

**COLUMN-1**
*Existing paragraph*
**13. Liability to search on leaving the premises of the Industrial Establishment:**

All the workmen shall be liable to

**COLUMN-2**
*Paragraph as hereby substituted*

If in any Industrial Establishment the workmen are entitled to more than 13 aforesaid festival holidays then the workmen in that Industrial Establishment shall continue to enjoy them and the number of festival holidays in their case shall not be curtailed.

It shall however be open to the Management to require the workmen to work on any festival holiday in case of exigencies of work but in such case the workman so required to work shall be paid the extra wages for those days.

If a festival holiday falls on a weekly holiday then the workmen shall be entitled for extra wages *in lieu thereof* for those days.

**COLUMN-2**
*Paragraph as hereby substituted*
**12. Workmen to Leave the Premises of the Industrial Establishment :**

Any workmen who has been granted leave or has been laid off, suspended, discharged, or has resigned or is not working for any reason whatsoever, shall leave the premises of the Industrial Establishment immediately unless he has valid gate pass of the industrial establishment for staying there.

**COLUMN-2**
*Paragraph as hereby substituted*
**13. Liability to search on Leaving the Premises of the Industrial Establishment :**

All the Workmen shall be liable to be

be detained and searched while leaving the premises of the Industrial establishment by the gateman or by any person duly authorised and notified by the employer for the purpose :

Provided that a female workman shall be searched only by an authorised female employee:

Provided further that search of a workman detained shall be made in the presence of one other person of the same sex as the workman detained for search.

Amendment

9. In the said Standing Order, for the existing paragraph 14 set out in Column-1 of paragraph 14 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

#### **14. Laying off owing to closure due to fire, breakdown of machinery, failure of power etc:-**

(1) The employer may at any time in the event of fire, catastrophe, breakdown of machinery or stoppage of the power supply, epidemic, civil commotion or any other cause, whether of like nature or not, beyond the control of the employer, stop any machine or machines or department or departments, wholly or partially for any period or periods by giving prior notice of two days. If no notice of two days has been given, the employers shall pay wages *in lieu of* such notice.

(2) In the event of stoppage during the working hours the workmen affected shall be notified by notice put on the notice board in the department concerned and at the office of the Manager as soon as practicable, when work shall be resumed, and whether they are to remain or to leave their place of work. The workmen shall not be required to remain in the Industrial establishment for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention exceeds two hours the workmen so detained shall be entitled to receive full wage for the whole day, if they are detained as a result of the stoppage, whenever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work and a copy of the same notice may be delivered to the

detained or searched or frisked of the clothes while leaving the premises of the Industrial Establishment by the gatemen or Security Guard or by any person duly authorized and notified by the Employer:

Provided that the female workmen shall be searched only by Female Security Employee:

Provided that search of detained workman shall be made in the presence of one other Employee of the establishment of the same sex.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

#### **14. Laying off owing to closure due to fire, breakdown of machinery, failure of power etc:-**

(1) The Employer may at any time in the event of fire, catastrophe, breakdown of machinery or stoppage of power supply, epidemic, civil commotion or any other cause whether of like nature or not, beyond the control of the Employer, stop any machine or machines or Department or Departments, wholly or partially for any period or periods by giving prior notice of two days. If no notice of two days has been given, the Employer shall pay wages *in lieu of* such notice.

(2) In the event of stoppage of work during working hours, the workmen affected shall be notified by notice put on the notice board in the department concerned or on the notice board provided for the purpose of notices, when work shall be resumed and whether they are required to remain or leave their work place. The Workmen shall not be required to remain in the Industrial Establishment for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention exceeds two hours, the Workmen so detained shall be entitled to receive full wages for the whole day. Whenever practicable, reasonable notice of resumption of normal work shall be given to the workman and a copy of the same notice shall also be given to the Secretary to the Union.

secretary to the Union. If any workman is laid off under the provisions of this clause subject to the provisions of the U. P. Industrial Disputes Act, 1947 (U. P. Act no. XXVIII of 1947), the employer shall pay to the workman at least fifty per cent wages for the period he is laid off for any reason whatsoever.

10. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 15 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of paragraph 15

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 15. Lay off for trade reasons:

The employer may, at any time, in the event of shortage of orders or for any other trade reasons stop any machine or department wholly or partially for a period not exceeding six days in the aggregate (excluding statutory holidays) in any one calendar month by giving seven days notice or payment in lieu thereof.

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 15. Lay off for trade reasons:

The Employer may, at any time, in the event of shortage of orders or for any other trade reasons stop any machine or Department wholly or partially for a period not exceeding ten days (excluding statutory holidays) in any one calendar Month by giving seven days notice or payment *in lieu thereof* But the compensation for that period of closure will be payable according to the existing law:

Provided that excluding the above reasons, any workmen is laid off in that case the provisions of U. P. Industrial Disputes Act, 1947 shall be complied with.

11. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 17 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of paragraph 17

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 17. Termination of Employment:

The employment of a permanent workman may be terminated on the following grounds :-

- (a) Retrenchment;
- (b) Infirmary and Disability;
- (c) Misconduct.

The Retrenchment shall be effected in the manner provided under the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 or the U. P. Industrial Disputes Act, 1947 and the Rules framed there under.

For terminating the services of a permanent workman on the ground of infirmity and disability, the Management shall give him thirty days notice of its

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 17. Termination of Employment :

The Employment of a permanent workman may be terminated on the following grounds: -

- ( a ) Retrenchment;
- ( b ) Infirmary or Disability;
- ( c ) Misconduct.

The Retrenchment shall be effected in the manner provided under the provisions of the U. P. Industrial disputes Act, 1947 or/and the Rules made there under.

For terminating the services of a permanent workman on the ground of infirmity or disability, the Management shall give him 45 days notice of its intention to do so. During the notice period, the concerned workman shall have the right

intention to do so. During the notice period, the concerned workman shall have the right to represent his case to the State Labour Commissioner. The aforesaid notice shall then remain in abeyance pending final decision in the matter by the State Labour Commissioner or if he so directs, by the Additional Labour Commissioner, Joint Labour Commissioner or the Deputy Commissioner of the area concerned.

to represent his case to the State Labour Commissioner. The said notice shall then remain postponed / in abeyance pending final decision in the matter by the State Labour Commissioner or if so directs, by the Additional Labour Commissioner, Joint Labour Commissioner or the Dy. Labour Commissioner of the area concerned.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

No notice shall be necessary for terminating the services of other categories of workmen other than permanent workmen.

For terminating the services of a workman on the ground of misconduct, the Management will comply with the provisions of this Standing Order.

Where the Employment of a workman is terminated by the Management, the wages earned by him shall be paid before the expiry of the working day following the day on which his employment was terminated, in accordance with the provisions of the Payment of Wages Act, 1936 subject to the concerned workman producing a 'no due slip' from the departments concerned.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

**15 days notice shall be necessary for terminating the services of other categories of workmen** other than permanent workmen.

For terminating the services of a workman on the ground of misconducts, the Management will comply with the provisions of the standing Orders.

Where the employment of a workman is terminated by the Management, the wages earned by him shall be paid before expiry of the working day following the day on which his employment was terminated, in accordance with the provisions of Payment of Wages Act, 1936 subject to the concerned workman producing a "No dues slip" from the departments concerned.

Amendment of paragraph 18 12. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 18 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

#### **18. Notice by Workman:**

A permanent workman other than a permanent unskilled workman, who is desirous to leave the service of the Industrial establishment, shall give thirty days' notice of his intention to do so. In case of an unskilled workman, the notice period shall be seven days.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

#### **18. Notice by Workman:**

The Permanent Workman who desires to leave the services of the Industrial Establishment, shall give 30 days notice of his intention to do so.

Amendment of paragraph 19 13. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 19 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

#### **19. Retirement and Superannuation:**

A workman shall retire from the services on reaching the superannuation age of sixty years.

The date of birth as given by the workman in the Provident Fund records will be entered by the Management in the service book of the workman, which will be prepared by

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

#### **19. Retirement and Superannuation:**

A workman shall retire from the Services on reaching the superannuation age of sixty years. The date of birth as given by the workman in the Provident Fund records and will be entered by the Management in the service book of the workman, which will be prepared by the Management immediately and a copy thereof shall be given to the workman. In

the Management immediately and a copy thereof will be given to the workman. To being with, the date of birth recorded in the Provident Fund and service book of the workman will be deemed to be final. However, if a particular workman disputes his date of birth as recorded in the service book, then he may make a representation to the Management within six months of the date of receipt of service book by him or within six months from the date of enforcement of these Standing Orders as the case may be.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

While deciding the question of date of birth in representation submitted to the Management in the aforesaid manner the date of birth shall stand modified as warranted by the following :-

(1) Date of birth as given in the High School certificate and if the School leaving certificate is for classes below Matriculation then such certificate must be authenticated by the District Inspector of Schools; or

(2) Date of birth as per the certified copy of the record of age in Municipal Board, Notified Area or Town Area Committee records; or

(3) Life Insurance Policy taken before the date of enforcement of these Standing Orders. On receiving a representation from the workman regarding his date of birth in his service book, the Management shall take an expeditious decision in the matter and shall communicate the same in writing to the workman. If a workman is aggrieved by the decision of the Management, he shall have a right to appeal to the Labour Commissioner within thirty days of the date of communication of the Management's decision in this behalf. The decision of the Labour Commissioner or his nominee not below the rank of a Deputy Labour Commissioner shall be final and binding.

The Management shall give one month notice before retiring a workman.

the beginning the date of birth recorded in the Provident Fund and service book of the workman will be deemed to be correct and final. However, if a particular workman disputes his date of birth as recorded in the service book or Provident Fund, then he may make a representation to the Management with in a period of six months from the date of receipt of service book by him or within six months from the date of the enforcement of these Standing Orders, whichever is earlier.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

While deciding the question of date of birth in Representation submitted to the Management in the aforesaid manner, the date of birth shall stand modified as warranted by the following:-

(1) Date of birth as given in the High School Certificate and if the school leaving certificate is for classes below High School then such certificate must be authenticated by the District Inspector of Schools; or

(2) Date of birth as per the Certified copy of the record of age in Municipal Board, Notified Area or Town Area Committee records; or

(3) Life Insurance Policy taken before the date of enforcement of these Standing Orders, on receiving a representation from the workman regarding date of birth in his service book, the Management shall take an expeditious decision in the matter and shall communicate the same in writing, to the workman. If a workman is aggrieved by the decision of the Management, he shall have a right to appeal to the Labour Commissioner of the State within thirty days of the date of communication of the Management's decision in this behalf. The decision of the Labour Commissioner or his nominee not below the rank of a Deputy Labour Commissioner shall be final and binding;

(4) The Management shall give one Month notice before retiring a workman. The workman may raise the dispute of gratuity before the Competent Authority in the event the Management fails to make the payment of gratuity in accordance with the provisions of Payment of Gratuity Act, 1972 even after vacating the company quarter and leaving the services and if he considers any dispute of gratuity. The Employer shall pay the gratuity within 30 days from the date of retirement

and in the matter of resignation the gratuity shall be paid within 60 days along with the full and final payment to the workman.

In the matter of death, the gratuity along with other payable dues shall be paid within 30 days after submission of all the relevant and desired documents by the Dependents /Legal Heirs of the deceased workman failing which the gratuity shall be paid along with bank interest prevailing at the time of making the said payment.

Amendment of paragraph 20 14. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 20 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**20. Transfer of Workmen:**

The Management may transfer a workman from one job to another, from one department to another, from one shift to another without affecting his emoluments and status.

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**20. Transfer of Workmen:**

The Management may transfer a workman from one job to another, from one Department to another, from one shift to another and with his consent from one unit to another unit situated in the State of Uttar Pradesh without adversely affecting his emoluments or status .

Amendment of paragraph 21 15. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 21 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**21. Service Certificate:**

A workman who is leaving the service of the Industrial establishment or his services are being terminated for any reason whatsoever shall be issued a service certificate in Form 'H' on receiving a request in writing from him. The service certificate shall be signed by an officer duly authorised to exercise his powers under these Standing Orders.

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**21. Service Certificate :**

Workman who is leaving the service of the Industrial Establishment or his services are being terminated for any reason whatsoever , shall be issued a service certificate in Form "F" on receiving a request in writing from him. The service certificate shall be signed by an officer duly authorized to exercise his powers under these Standing Orders.

Amendment of paragraph 22 16. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 22 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**22. Acts or omissions constituting as Misconduct:**

The following acts or omissions shall be treated as misconduct: –

(1) Wilful insubordination or disobedience whether alone or in combination with others of any lawful and reasonable order of a superior;

(2) Striking work either singly or with other workmen without giving due notice prescribed by law and rules having the force of law;

(3) Inciting an workman/workmen

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**22. ( A ) Acts or Omissions Constituting as Misconducts:**

The following acts or omissions shall be treated as misconduct:-

1. Willful insubordination or disobedience, whether alone or in combination with others, of any lawful and reasonable order of a superior.

2. Striking work either singly or with workman without giving due notice prescribed by law and rules having the force of law.

3. Inciting any workmen to strike (or



to strike (or go slow);

go slow).

(4) Theft, fraud or dishonesty in connection with business or property of the Industrial establishment;

4. Theft, Fraud or dishonesty in connection with business or property of the Industrial establishment.

(5) Taking or giving bribe in cash or kind or abetting any such transaction;

5. Taking or giving bribe in cash or kind or admitting any such transaction.

(6) The collection of any money for purposes not authorised by the employer within the premises of the Industrial establishment;

6. The collection of any money for purposes not authorized by the employer within the premises of the Industrial establishment excluding the workers residential colony.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

(7) Willful damage or loss to employer's goods or property;

(8) Habitual absence without leave or absence without leave for more than eight days;

(9) Habitual late attendance;

(10) Habitual breach of law applicable to the Industrial establishment;

(11) Habitual negligence or neglect of work;

(12) Frequent repetition of any act or omission for which fine may be imposed as per provisions of Payment of Wages Act, 1936;

(13) Distribution or exhibition inside the premises of the Industrial establishment any handbills, pamphlets, posters or holding meetings without previous written permission of the Manager;

(14) Refusal to work on another machine of the same type or to do work of nature similar to the work he has been doing;

(15) Disclosing to any unauthorised person or persons any working secret of the Industrial establishment which is likely to cause loss/harm to the Industrial establishment;

(16) The sale of any commodity, tickets, coupons or tokens of any lottery or raffles within the premises of the Industrial establishment;

(17) Sleeping while on duty;

(18) Breach of any rules or reasonable instructions for the maintenance and running of any department and maintaining its cleanliness;

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

7. Willful damage or loss to employer's goods of property.

8. Habitual absence without leave or absence without leave for more than ten days.

9. Habitual late attendance.

10. Habitual breach of law applicable to the Industrial establishment.

11. Habitual negligence or neglect of work.

12. Frequent repetition of any act or omission for which fine may be imposed as per provisions of Payment of Wages, 1936.

13. Distribution or exhibition inside the premises of the Industrial establishment any handbills, pamphlets, posters or holding meetings without previous written permission of the Manager.

14. Refusal to work on another machine of the same type or to do work of nature similar to the work he has been doing.

15. Disclosing to any unauthorized person or person any working secret of the Industrial establishment which is likely to cause loss/harm to the Industrial establishment.

16. The sale of any commodity, tickets coupons or tokens of any lottery or raffles within the premises of the industrial establishment, without permission.

17. Sleeping while duty.

18. Breach of any rules or reasonable instruction for the maintenance and ruining of any department and maintaining its

(19) Drunkenness or gambling or riotous or disorderly behaviour;

(20) Smoking in the factory premises in places where smoking is prohibited;

(21) Failure to observe safety regulations contained in the Schedule and other safety instructions, unauthorised removal or interference with or damage to machinery guards fencing and other safety devices installed in the factory;

cleanliness.

19. Drunkenness or gambling or disorderly behavior.

20. Smoking in the factory premises in the places where smoking is prohibited.

21. Failure to observe safety regulations contained in the schedule and other safety instructions, unauthorized removal conference with the damage to machinery guards and other safety devices installed in the factory.

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

(22) Malingering or deliberate delaying of production;

(23) Threatening or intimidating an employee of the factory;

(24) Making unauthorised construction in a quarter provided by the factory or in factory colony;

(25) Any other act subversive of discipline.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

22. Or Deliberate delaying of production.

23. Intimidating an employee of the factory.

24. Making unauthorized construction in a quarter provided by the factory or in factory colony.

25. Any other act supervise or discipline.

26. Any one or more of the following unwelcome acts are behavior (whether directly or by implication) under section 2 (n) of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (Act no 14 of 2013) namely :-

(i) Physical contact and advances; or

(ii) a demand or request for sexual favours; or

(iii) making sexually coloured remarks; or

(iv) showing pornography ;or

(v) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature

##### ***Explanation:***

Any act of misconduct which is committed on less than three occasions within a period of one year shall not be treated as "Habitual".

##### ***Explanation :***

Any act of misconduct which is committed on less than three occasions within a period of one year shall not be treated as "Habitual".

Amendment  
of  
paragraph 23

17. In the said Standing Order, for the existing paragraph 23 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

##### **23. Punishment of Misconduct:**

If a workmen is found guilty, after proper enquiry, by the Management, of the alleged misconduct, then he can

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

##### **23. Punishment for Misconducts:**

If a workman is found guilty after proper enquiry, then he can either be dismissed , or suspended for a period not

either be dismissed, or suspended for a period not exceeding seven days, or his one annual increment can be stopped. The order of suspension or dismissal or stoppage of annual increment shall be in writing and shall contain the reasons for such action. Before awarding the punishment of suspension or dismissal or stoppage of annual increment the workman shall be issued a charge-sheet and shall be given an opportunity to

exceeding seven days, or his one annual increment can be stopped. The order of suspension or dismissal or stoppage of annual increment shall be in writing and shall contain the reasons for such action. Before awarding the punishment of suspension or dismissal or stoppage of annual increment, the workman shall be issued a charge sheet and shall be given an opportunity to submit his explanation about the misconduct alleged against him. The

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

explain the misconduct alleged against him. The action of suspension or dismissal or stoppage of annual increment shall be taken by the Management after holding proper enquiry in which the workman concerned shall be given full opportunity to defend himself and the concerned workman shall be entitled to be represented by an office bearer of a union or by a co-worker, if the concerned workman is not a member of the union. In case he is a member of a union then he can be represented only by such office bearer who is an employee of the establishment.

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

action of suspension or dismissal or stoppage of annual increment shall be taken by the Management after holding proper enquiry in which the workman concerned shall be given full opportunity to defend himself and the concerned workman shall be entitled to be represented by an Office Bearer of the Union or by a Co - Worker, if the concerned workman is not a member of the Union.

18. In the said Standing Order, for the existing paragraph 25 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of  
paragraph 25

#### COLUMN-1

##### *Existing paragraph*

#### **25. Acts or omissions for which censure notices or fines may be imposed:**

Censure or warning notices in writing may be issued and fines imposed for the following acts or omissions and shall be done by the Manager and after the workman concerned has been given an opportunity of explaining the act or omission alleged against him :-

(i) Late attendance or absence from duty without leave or without sufficient cause;

(ii) Negligence in work or neglect of work;

(iii) Entering or leaving the premises of the Industrial establishment except by the gate or gates provided for the purpose;

(iv) Absence without leave or without sufficient cause from appointed

#### COLUMN-2

##### *Paragraph as hereby substituted*

#### **25. Acts or Omissions for Which Censure Notices or Fines may be Imposed:**

Censure or warning notices in writing may be issued and fines imposed for the following acts or omissions and shall be done by the manager and after the workman concerned has given an opportunity of explaining the act or omission alleged against him :-

(i) Late attendance or absence from duty without leave or without sufficient cause.

(ii) Negligence in work or neglect of work.

(iii) Entering or leaving the premises of the industrial establishment except by the gate or gates provided for the purpose.

(iv) Absence without leave or without sufficient cause from appointed place of work or machine.

place of work or machine;

(v) Breach of any rules or instructions for the maintenance, running of any department and maintaining its cleanliness;

(vi) Failure to wear tight fitting clothes provided by the employer in accordance with the U. P. Factories Rules, 1948.

(v) Breach of any rules or instructions for the maintenance, running of any department and maintaining its cleanliness.

(vi) Failure to wear tight fitting clothes provided by the employer in accordance with the U. P. Factories Rules, 1950.

Avoiding to use of safety devices and violating to follow the safety instructions provided by the Employer.

Amendment  
of  
paragraph 28

19. In the said Standing Order, for the existing paragraph 28 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 28. Suspension pending enquiry into alleged misconduct:

(1) Where a disciplinary proceeding against the workman is contemplated, or is pending, and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the workman under suspension he may by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the workman within a week from the date of suspension.

(2) A workman who is placed under suspension under clause (1) shall, during the period of such suspension, be paid suspension allowance at the following rates, namely,-

(a) The suspension allowance shall, for the first ninety days from the date of suspension, shall be equal to one-half of the basic wages, dearness allowance and other compensatory allowance to which the workman would have been entitled if he was on leave with wages. If the domestic enquiry gets prolonged and the workman continues to be under suspension for a period exceeding ninety days, the suspension allowance shall, for such period, be equal to three-fourth of such basic wages, dearness allowance and other compensatory allowances:

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the workman, the suspension allowance shall, for the period exceeding ninety days shall continue to be paid at the rate of fifty per cent of such basic wages, dearness allowance and other compensatory allowances.

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 28. Suspension during the Investigation of Alleged Misconduct

(1) Where a disciplinary proceeding against the workman is contemplated, or is pending, and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the workman under suspension he may by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the workman within a week from the date of suspension.

(2) The workman who is placed under clause (1) shall during the period of such suspension be paid suspension allowance at the following rates, namely:-

(a) The suspension Allowance for the first ninety days from the date of suspension, shall be equal to one - half (1/2) of Basic wages, variable dearness allowance and other compensatory allowance to which the workman would have been entitled if he was on leave with wages. If the domestic enquiry gets prolonged and the workman continues to be under suspension for a period exceeding Ninety days, the suspension allowance shall for such period be equal to three-fourth (3/4) of such Basic wages, variable dearness allowance and other compensatory allowance:

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the workman, the suspension allowance shall, for the period exceeding ninety days shall continue to be paid at the rate of fifty per cent of such Basic wages, variable dearness allowance and other compensatory Allowance(s).

However in case if the Enquiry /

(b) No suspension allowance shall be payable to a workman if he wants to have the domestic enquiry stayed till the decision of an Authority or Civil/criminal Court.

(3) If on the conclusion of the domestic enquiry, the workman has not been found guilty of the charges levelled against him, he shall be deemed to have been on leave with wages during such period.

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

Investigation period exceed 90 days due to employer, the workman will be entitled for full wages.

(b) No suspension allowance shall be payable to a workman if he wants to have the domestic enquiry stayed till the decision of an Authority or civil/criminal Court.

(3) If on the conclusion of the domestic enquiry, the workman has not been found guilty of the charges leveled against him, he shall be deemed to have been on leave with wages during such period.

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

(4) During such period of suspension, workman may apply for station leave and he shall be exempted from his attendance. The suspension allowance shall be payable during such period of station leave.

During the period of suspension, the workman will provide a declaration / undertaking that he is not working elsewhere.

20. In the said Standing Order, for the existing paragraph 29 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of  
paragraph 29

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 29. Enquiry into complaints by workman:

If a workman has made any complaint in writing against the behaviour of any person holding a supervisory post then it shall be immediately investigated by the Management. The concerned workman or a representative of the union of which he is a member shall be present during such investigation.

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 29. Enquiry in to Complaints by Workman :

If a workman has made any complaint in writing against any Supervisor/Manager, the Management shall include the said workman or representative of the union (in which he is the member ) in the enquiry and after holding the enquiry, a copy of the enquiry report shall also be provided to the workman. Besides, if the said complaint is found wrong / forged in that event, the said act shall be treated as misconduct and disciplinary action shall be initiated against the workman.

21. In the said Standing Order, for the existing paragraph 33 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of  
paragraph 33

#### COLUMN-1

*Existing paragraph*

#### 33. Issue of Wage Slip:

Every workman shall be issued a wage slip in Form "I" at least a day before the payment of the wages every month, showing the total wages earned by him and details of deductions, if any, made from the wages.

#### COLUMN-2

*Paragraph as hereby substituted*

#### 33. Issue of Wages Slip:

Every workman shall be issued a wage slip in Form "I" at least a day before the payment of wages every month showing the total wages earned by him and details of deductions, if any, made from the wages.

22. In the said Standing Order, *for* the existing paragraph 34 set out in Column-1 below, the paragraph as set out in Column-2 shall be *substituted*, namely :-

Amendment  
of  
paragraph 34

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

**34. Vacation of factory's quarter:**

A workman whose services have been terminated or who has resigned or who has retired from the services of the company shall immediately vacate the factory's quarter allotted to him. However, if the termination of workman's service is a subject-matter of an industrial dispute, he shall be allowed

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

**34. Vacation of Factory's Quarter:**

A workman whose services have been terminated or who has resigned or who has retired from the services of the Company shall receive his full and final dues including the amount of Gratuity from the employer and will along with and simultaneously vacate the quarter allotted to him at the same time

**COLUMN-1**

*Existing paragraph*

to live in the factory quarter till the dispute is finally decided, during which period the concerned workman shall continue to pay rent and electricity charges as per rules every month failing which he shall become liable to be evicted from the quarter allotted to him and the management shall have the right to claim damages for such occupation.

**COLUMN-2**

*Paragraph as hereby substituted*

of settlement. If the workman or the dependents of the deceased workman fails to vacate the quarter the full and final payment including the amount of gratuity shall not be paid until vacation of the quarter. In the event of non-vacation of the quarter, the workman or the dependent of deceased workman shall continue to pay the rent of the quarter and Electricity bills as per rules.

In case the termination of workman services is a subject matter of the Industrial dispute. He will be allowed to remain in the quarter till the final settlement of the dispute/ case.

Insertion of new  
paragraph 36  
and 37

23. In the said Standing Order, *after* paragraph 35 the following paragraphs shall be *inserted*, namely :-

**36. Mediclaim Policy/Medical Insurance Scheme-** Management will provide a Medical insurance scheme to the workman contributing the amount @ 4.75% of the total wages of the workman as in ESI scheme at the unit / industry level from the authorised insurance company. This shall be done in consultation with representative of the local union or representative of workman (where local union is not there) and will be applicable to the workman and his family Members. This policy shall be applicable only on such Industrial establishments and workers which/who are not covered under ESI scheme.

**37.** Under these Standing Orders, if any workman is covered with in the Statutory arrangements, rules and or Memorandum of the Industrial establishment is receiving more benefits, then he will continue to exercise them which will not be discontinued.

By order,  
SURESH CHANDRA,  
*Apar Mukhya Sachiv.*

पी०एस०यू०पी०-ए०पी० 113 राजपत्र-2022-(269)-599 प्रतियाँ (कम्प्यूटर/टी०/ऑफसेट)।

पी०एस०यू०पी०-ए०पी० 9 सा० श्रम-2022-(270)-300+300=600 प्रतियाँ (कम्प्यूटर/टी०/ऑफसेट)।